



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İSG Eğitim Sunumu · Riskmatik ile üretildi

riskmatik.com

İş güvenliğinin dijital atölyesi

İçindekiler

- Kanunun Amacı, Kapsamı ve Temel İlkeler (5 konu)
- İşverenin Genel Yükümlülükleri (5 konu)
- Risk Değerlendirmesi (5 konu)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri (5 konu)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları (5 konu)
- Çalışan Temsilcileri (5 konu)
- Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri (5 konu)



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 1

- Eğitimci Notu: Bu eğitimde işlenecek ana başlıkları katılımcılara tanıtın.

İçindekiler (devam)

- Acil Durum Planları ve Yangın Koruması (5 konu)
- Denetim, Yaptırımlar ve Cezalar (5 konu)



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 2

- Eğitmen Notu: Bu eğitimde işlenecek ana başlıkları katılımcılara tanıtın.

Kanunun Temel Amacı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun temel amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.

Kanun, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi adına işyerlerinde sistematik bir risk yönetimini zorunlu kılarak, sadece kaza sonrası müdahale değil, kazayı meydana getiren kök nedenlerin kaynağında yok edilmesini temel prensip olarak benimsemiştir.

Yasal düzenleme, işyerlerinde çalışanların sağlığının korunması ve iş güvenliğinin bir kültür haline dönüştürülmesi için gerekli olan idari ve teknik altyapının oluşturulmasını hedefleyen kapsamlı bir hukuki çerçeve sunmaktadır.

İSG kültürü, işyerinde çalışanların, işverenlerin ve devletin ortak sorumluluğu altında, işin her aşamasında güvenliğin



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 3

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kanunun temel amacının sadece ceza değil, bir güvenlik kültürü oluşturmak olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: İş kazalarının büyük çoğunluğunun önlenemez olduğunu (kaynak belirterek, örneğin ILO/İSG istatistikleri) ve bu kanunun bu oranı düşürmeyi hedeflediğini belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerimizde bir kaza olmadan tehlikeleri nasıl fark ederiz?

Kanunun Kapsamı ve Uygulama Alanı

6331 sayılı Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır.

Kanun kapsamı oldukça geniş tutularak, ev hizmetleri, çıraklar, stajyerler, kendi nam ve hesabına çalışanlar ve kamu kurumlarında çalışan memurlar gibi farklı statüdeki tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanması sağlanmıştır.

Faaliyetin konusu ne olursa olsun, bir işyerinde bir veya daha fazla çalışan bulunması, Kanun'un getirdiği risk değerlendirmesi, eğitim ve sağlık gözetimi gibi temel yükümlülüklerin yerine getirilmesini zorunlu hale getirmektedir.

İstisnalar dışında kalan tüm işyerlerinde, işverenler çalışan sayısına bakılmaksızın 6331 sayılı Kanun hükümlerini uygulamak ve gerekli önlemleri almakla yükümlüdür; bu, işverenin gözetme borcunun bir gereğidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 4

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kanunun kapsamının istisnalar hariç her işyerini kapsadığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Stajyerlerin ve çırakların da kanun kapsamında olduğunu hatırlatın.
- İnteraktif soru: Kendi çalıştığınız bölümde kanun kapsamı dışında kalan bir alan var mı?

Önleyici ve Proaktif Güvenlik Anlayışı

6331 sayılı Kanun, geleneksel reaktif güvenlik anlayışından proaktif ve önleyici güvenlik anlayışına geçişi simgeler; yani kazalar gerçekleştikten sonra müdahale etmek yerine, kazayı doğurabilecek tehlikelerin önceden belirlenmesi hedeflenir.

Önleyici yaklaşım, işyerinde tehlikelerin kaynağında ortadan kaldırılmasını veya ikame edilmesi yöntemini önceler; bu süreç, işyerinde periyodik olarak gerçekleştirilen risk değerlendirmesi çalışmalarıyla aktif bir şekilde yürütülür.

İşverenler, işyerinde oluşabilecek tehlikeleri öngörerek, çalışanların maruziyetini azaltacak teknik ve idari önlemleri almalı ve bu süreçte iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin rehberliğinden yararlanmalıdır.

Proaktif yaklaşımın başarısı, sadece teknik önlemlerin alınmasıyla değil, aynı zamanda çalışanların İSG süreçlerine katılımının sağlanması ve işyerinde güçlü bir güvenlik kültürünün oluşturulmasıyla doğrudan ilişkilidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 5

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Reaktif (kaza sonrası) ve proaktif (kazadan önce) yaklaşımları kıyaslayın.
- Gerçek örnek: Bir ramak kala olayının bildirilmesi, gelecekteki bir kazayı nasıl önler?
- İnteraktif soru: İşyerinde riskli gördüğünüz ama henüz kaza olmayan neler var?

AB Direktifleri ile Uyumluluk

6331 sayılı Kanun, Avrupa Birliği'nin 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi ile uyumlu olarak hazırlanmış olup, modern iş sağlığı ve güvenliği standartlarını Türkiye'nin çalışma hayatına entegre etmeyi amaçlamaktadır.

Söz konusu direktif, işyerlerinde çalışanların güvenliğini ve sağlığını iyileştirmek için teşvik edici önlemleri düzenlemekte ve işverenlere temel bir sorumluluk çerçevesi sunarak, iş kazalarının önlenmesi için sistematik bir yaklaşım zorunluluğu getirmektedir.

AB direktifleri ile sağlanan uyum, Türkiye'deki işyerlerinin uluslararası standartlarda güvenli çalışma ortamlarına kavuşmasını desteklerken, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği alanında kurumsal ve denetimsel kapasitenin artırılmasını sağlamaktadır.

Bu uyum süreci sayesinde, işyerlerinde uygulanan İSG prosedürleri, risk analizi metotları ve çalışan hakları, gelişmiş



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 6

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kanunun uluslararası standartlara dayandığını belirtin.
- Gerçek örnek: AB standartlarının işyerindeki İSG uygulamalarına etkisinden bahsedin.
- İnteraktif soru: Uluslararası bir standartta çalışmanın bize ne gibi avantajları olabilir?

Kanunun Çıkış Gerekçeleri ve Sosyal Yük

6331 sayılı Kanun, geçmiş yıllarda yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak ve işyerlerinde sürdürülebilir bir verimlilik artışı sağlamak amacıyla yürürlüğe girmiştir.

İş kazası ve meslek hastalıkları, sadece çalışanların yaşam kalitesini düşürmekle kalmayıp, aynı zamanda sosyal güvenlik sistemi üzerinde ağır bir mali yük oluşturmakta ve işyerlerinde ciddi üretim kayıplarına yol açmaktadır.

Kanunun çıkış gerekçesi, çalışanların yaşam hakkının korunması, işyerlerinde güvenli bir ortamın tesisi ve iş kazalarından kaynaklanan hem insani hem de ekonomik kayıpların minimize edilerek daha sağlıklı bir toplum yapısına ulaşılmasıdır.

İSG mevzuatının temelini oluşturan bu Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun sınırlı kalan İSG hükümlerini genişleterek, tüm işyerlerinde daha etkin bir koruma kalkanı oluşturmayı hedefleyen kapsamlı bir reform niteliğindedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 7

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kanunun bir ihtiyaçtan doğduğunu, sadece kağıt üzerinde bir mevzuat olmadığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: İş kazalarının hem aileler hem de ülke ekonomisi üzerindeki uzun vadeli etkilerini anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce iş kazalarını en aza indirmek için en kritik adım nedir?

6331 Sayılı Kanunun Uygulanmadığı Alanlar

- Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı bünyesindeki faaliyetler, kanunun genel kapsamı dışında tutulmuştur; bu alanlar kendi özel mevzuatları ile düzenlenmektedir.
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, operasyonel zorunluluklar ve aciliyet gerektiren durumlar nedeniyle kanun kapsamı dışında değerlendirilmektedir; bu birimler için özel güvenlik protokolleri uygulanmaktadır.
- Ev hizmetleri, işyeri tanımı dışında kaldığı için 6331 sayılı kanun kapsamında değildir; ancak bu alanlarda çalışanlar için Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde işçi hakları ve güvenliği korunmaktadır.
- Kendi nam ve hesabına çalışanlar, işveren sıfatı taşımadıkları için kanunun genel yükümlülüklerinden muaf tutulmuşlardır; ancak kendi çalışma ortamlarında temel güvenlik önlemlerini almaları yasal bir gereklilik ve kişisel sorumluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 8

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İstisnaların neden var olduğunu açıklayın (ulusal güvenlik, operasyonel hız).
- Gerçek örnek: Ev hizmetlerinde çalışan bir bireyin iş kazası geçirmesi durumunda hangi kanunun (TBK) devreye gireceğini belirtin.
- İnteraktif soru: Sizce neden afet birimleri standart iş güvenliği kurallarından muaf tutulmuştur?

İstisnaların Gerekçeleri ve Sınırları

- İstisnaların temel gerekçesi, bazı faaliyetlerin doğası gereği standart endüstriyel iş güvenliği yöntemleriyle yönetilmesinin imkansız veya operasyonel açıdan riskli olmasıdır; bu nedenle özel düzenlemeler tercih edilmiştir.
- Ulusal güvenlik ve kamu düzenini sağlayan kurumların faaliyetleri, gizlilik ve ivedilik gerektirdiği için genel iş güvenliği mevzuatının rutin denetim mekanizmalarından bağımsız olarak yürütülmektedir.
- Afet müdahale ekiplerinin faaliyetleri, standart çalışma süreleri veya rutin risk değerlendirme süreçleri ile kısıtlanamaz; bu durum, acil durumlarda insan hayatını kurtarma önceliğine dayalı özel bir yasal statü gerektirir.
- İstisna kapsamı, sadece kanun metninde açıkça belirtilen faaliyetlerle sınırlıdır; bu sınırların dışına çıkan herhangi bir yan iş veya faaliyet, doğrudan 6331 sayılı kanun kapsamına girmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 9

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İstisnaların keyfi olmadığını, operasyonel ihtiyaçlara dayandığını belirtin.
- Gerçek örnek: Bir askeri birliğin yemekhanesinde çalışan sivil personelin durumu (sivil personel kapsamıdır).
- İnteraktif soru: İstisna kapsamı dışındaki bir kurumun, yan bir faaliyetinde (örneğin kargo servisi) İSG kurallarına uyma zorunluluğu var mıdır?

Kapsam Dışı Sanılan ve Dahil Olan İstisnalar

- Ev hizmetlerinde çalışanların kanun kapsamı dışında olması, bu kişilerin hiçbir yasal korumaya sahip olmadığı anlamına gelmez; Türk Borçlar Kanunu, işverene çalışanın gözetme ve koruma borcunu açıkça yüklemektedir.
- Kendi nam ve hesabına çalışanlar, yani esnaf ve sanatkarlar, kanunun 2. maddesi gereği istisna tutulmuşlardır; ancak bu kişilerin kullandığı iş ekipmanlarının güvenliği, Makine Emniyeti Yönetmeliği gibi ilgili düzenlemelere tabidir.
- İstisna kapsamındaki bir kurumda çalışan sivil personel veya işçi statüsündeki çalışanlar, kurumun istisnai durumu olsa dahi 6331 sayılı kanun kapsamına girmektedir; istisna kuruma değil, faaliyete özgüdür.
- Kapsam dışı gibi görünen bazı faaliyetler, işin yürütüm biçimine göre kanun kapsamına girebilir; bu sebeple işverenler, faaliyetlerinin niteliğini ve kanunla olan ilişkisini mutlaka hukuk birimleriyle değerlendirmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 10

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İstisna kavramının kurumu değil, faaliyetin özünü ilgilendirdiğini anlatın.
- Gerçek örnek: Bir askeri üssün temizlik işlerini taşıyan firma yapıyorsa, o firma çalışanları İSG kapsamında mıdır?
- İnteraktif soru: Kendi namına çalışan bir esnaf, iş güvenliği açısından hangi yönetmeliklere uymak zorundadır?

Çırak ve Stajyerlerin Kapsama Dahil Edilmesi

- İstisnalar listesinde yer almayan veya istisnai kurumlarda dahi olsa, çırak ve stajyerler 6331 sayılı İSG Kanunu'nun tam koruması altındadır ve bu haklarından vazgeçilemez.
- Genç ve tecrübesiz çalışanlar olan stajyerler, işyerindeki her türlü riskten korunmalı; kendilerine uygun, işe başlamadan önce mutlaka detaylı bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmelidir.
- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında faaliyet gösteren işletmelerde, stajyerlerin İSG sorumluluğu hem eğitim veren kurumda hem de staj yapılan işyerinde müştereken takip edilmelidir.
- İşverenler, stajyerlerin çalıştığı ortamda risk değerlendirmesi yaparken, bu kişilerin tecrübesizliklerini bir risk faktörü olarak dikkate almalı ve gerekli toplu koruma önlemlerini eksiksiz şekilde uygulamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 11

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çırak ve stajyerlerin en kırılgan grup olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir stajyerin makine başında çalışırken alması gereken özel koruyucu donanımlar nelerdir?
- İnteraktif soru: Stajyerlere verilecek İSG eğitiminin süresi ve içeriği konusunda yasal sınır var mıdır?

İstisna Hükümlerinin Dar Yorumlanması İlkesi

- Türk hukuk sisteminde, bir kanunun istisnaları her zaman dar yorumlanmalıdır; yani bir faaliyetin istisna kapsamında olup olmadığı şüpheliyse, o faaliyet 6331 sayılı kanun kapsamına dahil kabul edilmelidir.
- İşyerinde güvenliği artırma ve kazaları önleme amacı temel olduğu için, istisnaların genişletilmesi işçi sağlığı açısından hak kaybına yol açar ve yasal olarak kabul edilemez bir durumdur.
- İşverenlerin, faaliyetlerinin istisna kapsamında olduğunu iddia edebilmesi için, bunun ilgili yasa maddesinde açıkça ve tartışmasız bir şekilde belirtilmiş olması gerekmektedir; belirsizlik durumunda kanun uygulanır.
- Yargı kararları incelendiğinde, mahkemelerin istisnaları genişletici değil, daraltıcı bir yorumla ele aldığı ve çalışan lehine olan koruma hükümlerini ön planda tuttuğu görülmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 12

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hukukun genel ilkesi olan dar yorumlama kuralını açıklayın.
- Gerçek örnek: Mahkemelerin İSG davalarında işçi lehine yorumlama ilkesini nasıl uyguladığını anlatın.
- İnteraktif soru: Bir işveren faaliyetini istisna olarak tanımlarsa ve kaza olursa, sorumluluk kimdedir?

İşyerinde Temel Kavramlar: Çalışan ve İşveren

Çalışan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında iş sözleşmesiyle çalışan gerçek kişileri ifade eder. Bu tanım, kamu veya özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanları kapsayan geniş bir hukuki çerçeveye sahiptir.

İşveren, çalışanı istihdam eden gerçek veya tüzel kişileri ifade eder. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından, gerekli kaynakların sağlanmasından ve sistemin sürdürülebilirliğinden birinci derecede sorumlu olan temel taraftır.

İşveren vekili, işveren adına hareket eden ve işyerinin genel yönetiminde görev alan yetkili kişilerdir. Bu kişiler, işverenin yasal sorumluluklarını yerine getirmesinde temsilci olarak hareket ederler ancak sorumluluk işverenin yasal yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz.

İşyeri, mal veya hizmet üretimi amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın bir araya geldiği yerdir. Bu tanım



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 13

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 6331 sayılı kanunun tüm çalışanları kapsadığını belirtin.
- Kritik nokta: İşveren vekilinin varlığının işverenin sorumluluğunu devretmediğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki işveren vekillerinin sorumlulukları hakkında ne biliyorsunuz?

İSG Profesyonelleri: Görev ve Yetkiler

İş güvenliği uzmanı, işyerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması konusunda işverene rehberlik eden sertifikalı uzmanlardır. Görev ve yetkileri, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

İşyeri hekimi, çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi amacıyla görev yapan uzman hekimdir. İşyerinde sağlık gözetimi, periyodik muayeneler ve meslek hastalığı riski taşıyan süreçlerin takibi, işyeri hekiminin temel görev alanları içerisinde yer almaktadır.

Diğer sağlık personeli, işyeri hekiminin denetiminde görev yapan hemşire veya sağlık memurlarıdır. Bu personel, acil müdahale gerektiren durumlarda ve sağlık kayıtlarının tutulmasında işyeri hekimiyile koordineli bir şekilde çalışmalarını yürütmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG profesyonellerinin işverene rehberlik eden bir danışman olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Profesyonellerin yetkilerinin yönetmeliklerle sınırlandırıldığını belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde İSG profesyonelleriyle ne sıklıkla iletişim kuruyorsunuz?

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Tanımları

İş kazası, 6331 sayılı İSG Kanunu ve 5510 sayılı Kanun uyarınca, işyerinde veya iş nedeniyle meydana gelen, çalışanı bedenen veya ruhen engelli hale getiren olaydır. Olayın işyerinde olması kadar, işin yürütümü sırasında dışarıda gerçekleşmesi de kaza kapsamındadır.

Meslek hastalığı, çalışanın maruz kaldığı fiziksel, kimyasal veya biyolojik risk faktörleri sonucunda ortaya çıkan hastalıktır. Hastalığın mesleki kaynaklı olduğunun tespiti, uzman hekimler tarafından yapılan muayeneler ve iş ortamı ölçümleri ile netleştirilmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı durumlarında yasal bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren, kazayı Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresi içerisinde bildirmekle yükümlüdür; aksi takdirde idari para cezaları ve tazminat süreçleri devreye girmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 15

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş kazasının sadece işyerinde değil, işin yürütümü sırasında da gerçekleşebileceğini belirtin.
- Kritik nokta: Bildirim yükümlülüğünün süresinin önemini vurgulayın.
- İnteraktif soru: İş kazası durumunda bildirim sürecini kimin yönetmesi gerektiğini biliyor musunuz?

Tehlike, Risk ve Risk Değerlendirmesi

Tehlike, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek olan, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar verme potansiyelidir. Örneğin; açıkta duran bir elektrik kablosu veya kaygan bir zemin, somut tehlike örnekleri arasında yer alır.

Risk, tehlikeden kaynaklanacak bir olayın meydana gelme ihtimali ile bu olayın şiddetinin birleşimidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca, riskler hesaplanırken hem olasılık hem de zarar düzeyi birlikte değerlendirilir.

Risk değerlendirmesi, tehlikelerin tanımlanması, risklerin derecelendirilmesi ve gerekli kontrol tedbirlerinin belirlenmesi sürecidir. Bu süreç, işyerinde güvenli bir ortam oluşturmanın ilk ve en önemli adımıdır; düzenli aralıklarla güncellenmesi zorunludur.

Kontrol tedbirleri, riskleri kabul edilebilir seviyeye indirmek için uygulanan yöntemlerdir. Bu yöntemler hiyerarşik olarak;



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 16

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tehlike ve risk arasındaki farkı basit bir örnekle açıklayın.
- Kritik nokta: Risk değerlendirmesinin dinamik bir süreç olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız alanda tespit ettiğiniz bir tehlike var mı?

Özel Gruplar ve Ramak Kala Olaylar

Genç çalışan, 15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış kişidir. Bu çalışanların fiziksel ve zihinsel gelişimleri henüz tamamlanmadığı için, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gibi özel düzenlemelerle korunmaları esastır.

Gebe veya emziren çalışanlar, sağlık durumları nedeniyle özel olarak korunması gereken gruplardır. Bu çalışanların çalışma saatleri, ortam şartları ve yapacakları işler, yönetmelikler çerçevesinde sağlık durumlarına uygun olarak yeniden düzenlenmelidir.

Ramak kala olay, işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya hasara yol açmayan, potansiyel tehlike arz eden olaydır. Bu olayların bildirilmesi, gelecekte yaşanabilecek ciddi iş kazalarının önlenmesi adına hayati önem taşımaktadır.

İşyerinde ramak kala olayların raporlanması, güvenlik kültürünün bir parçasıdır. Çalışanların bu olayları bildirmesi,



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 17

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Özel grupların korunmasının yasal bir zorunluluk olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Ramak kala bildiriminin bir şikayet değil, önleyici bir faaliyet olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: Hiç ramak kala olay yaşadınız mı, bildirdiniz mi?

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel İlkeler

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işverene genel önleme yükümlülüğü getirmiştir.
- İşveren, risklerden kaçınma, kaçınılamayan riskleri değerlendirme ve risklerle kaynağında mücadele etme gibi temel prensipleri uygulamakla yükümlüdür.
- Süreçlerin sadece kaza olduktan sonra değil, önleyici bir yaklaşımla planlanması, işyerindeki güvenlik kültürünün temelini oluşturur.
- İşveren, işin yürütülmesinde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak adına gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak zorundadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 18

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG'nin bir maliyet değil, bir zorunluluk ve verimlilik aracı olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Önleyici yaklaşımın sadece yasal bir zorunluluk değil, insani bir sorumluluk olduğunu ifade edin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde riskleri önlemek için en sık başvurduğunuz yöntem nedir?

Risklerden Kaçınma ve Risk Değerlendirmesi

- Risk değerlendirmesi süreci, işyerinde mevcut olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi ve bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörlerin analizini kapsar.
- Kaçınılması mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi aşamasında, tehlikelerin büyüklüğü ve çalışan üzerindeki etkisi dikkate alınarak öncelikli tedbirler belirlenmelidir.
- Risk analizi çalışmaları yazılı olarak kayıt altına alınmalı ve işyerinde meydana gelen her türlü değişiklikte güncellenmelidir.
- 6331 sayılı Kanun kapsamında, işveren risk değerlendirmesi yaparken çalışanların görüşlerini almalı ve sürece katılımını sağlamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 19

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Risk değerlendirmesinin dinamik bir süreç olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Çalışan katılımının riskleri daha doğru tespit etmede neden önemli olduğunu açıklayın.
- Ek bilgi: Risk değerlendirmesinin periyodik olarak veya iş kazası gibi durumlarda mutlaka güncellenmesi gerektiğini hatırlatın.

Kaynağında Mücadele ve Toplu Koruma

- İSG mevzuatında en temel kural, tehlikenin kaynağında yok edilmesidir; yani tehlikeli bir süreci tamamen ortadan kaldırmak, riski yönetmekten daha etkili bir yöntemdir.
- Toplu koruma önlemleri, kişisel koruyucu donanımlardan her zaman önce gelmelidir çünkü toplu koruma, ortamdaki tüm çalışanları aynı anda koruma kapasitesine sahiptir.
- Mühendislik tedbirleri (makine koruyucuları, havalandırma sistemleri, izolasyon) teknik olarak en güvenilir çözüm yöntemleri arasında yer alır.
- 6331 sayılı Kanun çerçevesinde uygulanacak bu teknik düzenlemeler, işin niteliğine göre periyodik kontrollerle desteklenmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 20

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Toplu korumanın KKD'den neden daha üstün olduğunu örneklerle açıklayın.
- Gerçek örnek: Bir makinedeki koruyucu kapağın (toplu koruma) işçinin elini kesmesini engellemesi ile eldiven (KKD) kullanımını karşılaştırın.
- Kritik nokta: İkame yönteminin (tehlikeli kimyasal yerine daha az tehlikelisini kullanma) önemini vurgulayın.

İşin Kişiyeye Uyumu ve Teknik Gelişim

- İşin kişiyeye uyumlulaştırılması (ergonomi), işyerindeki fiziksel ve zihinsel yükün çalışanın kapasitesine göre düzenlenmesi anlamına gelir ve meslek hastalıklarını önlemede kritiktir.
- Teknik gelişmelerin yakından takip edilmesi, işverenin yasal yükümlülüğüdür; daha güvenli ve modern ekipmanların kullanımı, kaza riskini minimize eder.
- Çalışma ortamının tasarımı; aydınlatma, gürültü seviyesi ve havalandırma gibi faktörlerin ergonomik standartlara uygunluğunu gerektirir.
- 6331 sayılı Kanun, işin kişiyeye uygun hale getirilmesinde özellikle monoton çalışma temposundan kaynaklanan yorgunluğun azaltılmasını hedeflemektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 21

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Ergonominin sadece ofis değil, tüm üretim hatları için geçerli olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Teknik gelişimin, işin zorluğunu azaltarak çalışan memnuniyetini nasıl artırdığına değinin.
- Soru: Çalıştığınız ortamda ergonomik olarak iyileştirilmesi gereken noktalar nelerdir?

KKD Kullanımında Temel Kurallar

- Kişisel Koruyucu Donanımlar (KKD), risklerin teknik ve idari önlemlerle giderilemediği durumlarda başvurulacak en son çare ve tamamlayıcı bir güvenlik önlemidir.
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik uyarınca, işveren KKD'leri çalışanlara ücretsiz olarak temin etmekle yükümlüdür.
- KKD'lerin seçimi, kullanımı ve bakımı konusunda çalışanlara eğitim verilmeli ve bu donanımların etkinliği düzenli olarak denetlenmelidir.
- Çalışanlar, kendilerine verilen KKD'leri kullanım talimatlarına uygun olarak kullanmak ve korumakla yükümlüdür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 22

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: KKD'nin bir koruma kalkanı olduğunu ama tek başına yeterli olmadığını hatırlatın.
- Kritik nokta: KKD'nin çalışana maliyetinin yansıtmayacağını ve işverenin bunu ücretsiz sağlamak zorunda olduğunu netleştirin.
- Kapanış: KKD'lerin periyodik kontrolünün ve temizliğinin önemini vurgulayın.

Riskler ve Alınan Tedbirler Hakkında Bilgilendirme

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16. maddesi gereği, işveren işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik risklerini çalışanlara detaylı şekilde aktarmakla yükümlüdür. Bu süreç, sadece tehlikelerin listelenmesini değil, bu tehlikelere karşı alınan teknik ve idari koruyucu tedbirlerin neler olduğunu da kapsamalıdır.

Çalışanlar, yaptıkları işin niteliğine göre maruz kalabilecekleri fiziksel, kimyasal veya biyolojik risk etmenleri hakkında önceden bilgilendirilmelidir. Bilgilendirme, işe başlamadan hemen önce yapılmalı ve risklerin çalışan sağlığı üzerindeki olası etkileri net bir şekilde açıklanmalıdır.

İşveren, risk değerlendirmesi sonuçlarına göre belirlenen kontrol önlemlerinin uygulanması sırasında çalışanların aktif katılımını sağlamalıdır. Alınan tedbirlerin kişisel koruyucu donanım kullanımı, makine koruyucuları veya çalışma yöntemi değişikliği gibi hangi aşamalarda devreye girdiği netleştirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 23

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bilgilendirmenin yasal bir zorunluluk olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Kimyasal madde kullanılan bir alanda etiketlerin önemini anlatın.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız bölümde en sık karşılaştığınız risk nedir?

Acil Durum, İlk Yardım ve Tahliye Bilgilendirmesi

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca, çalışanlar acil durum planları, tahliye yolları ve ilk yardım uygulamaları konusunda eksiksiz bilgilendirilmelidir. Acil durum ekiplerinde görev alan kişilerin isimleri ve görev tanımları tüm çalışanlar tarafından bilinmelidir.

Tahliye yolları, acil çıkış kapıları ve toplanma alanlarının yeri, işyerinin krokisi üzerinde işaretlenerek çalışanlara gösterilmelidir. Olası bir yangın, deprem veya kimyasal sızıntı durumunda yapılacak ilk hareketlerin neler olduğu net bir şekilde tanımlanmalıdır.

İşveren, acil durum anında hangi çalışanın hangi sorumluluğu üstleneceğini, tahliye sırasında hangi güzergahların kullanılacağını ve toplanma alanında nasıl bir sayım yapılacağını önceden duyurmalıdır. Bu bilgiler, acil durum tatbikatları ile pratik olarak pekiştirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 24

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Acil durum anında saniyelerin hayati önem taşıdığını belirtin.
- Gerçek örnek: Bir yangın tatbikatı sırasında yaşanan kargaşayı örnek verin.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki en yakın acil çıkış kapısının yerini biliyor musunuz?

Yeni Riskler ve Değişikliklerde Güncel Bilgilendirme

İşyerinde kullanılan makine, teçhizat, hammadde veya üretim sürecinde meydana gelen her türlü değişiklik, çalışanların sağlığını doğrudan etkileyebileceği için derhal bilgilendirme yapılmasını gerektirir. 6331 sayılı Kanun uyarınca, bu tür değişikliklerde çalışanların mevcut bilgilerini güncellemeleri zorunludur.

Yeni bir ekipman satın alındığında, bu ekipmanın kullanımı ile ilgili teknik özellikler, olası tehlikeler ve güvenlik donanımları hakkında çalışanlara eğitim verilmelidir. Değişiklik sadece teknik değil, idari bir süreç (yeni bir vardiya düzeni gibi) olsa dahi riskler yeniden değerlendirilmelidir.

İşyerinde meydana gelen iş kazaları veya ramak kala olaylar sonrasında yapılan kök neden analizleri, çalışanlar için en değerli bilgilendirme kaynağıdır. Benzer durumların tekrarlanmaması adına alınan önlemler, tüm çalışanlarla paylaşılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 25

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Değişimin riskleri de beraberinde getirdiğini anlatın.
- Gerçek örnek: Yeni bir makine alındığında kullanım kılavuzunun okunmasının önemini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Son bir yıl içinde işyerinizde yapılan en önemli değişiklik nedir?

Anlaşılır Dil ve Yöntemle Bilgilendirme

Bilgilendirmenin etkili olabilmesi için, kullanılan dilin çalışanların eğitim düzeyi, kültürel yapısı ve mesleki deneyimine uygun olması esastır. İSG mevzuatındaki teknik terimler, günlük dilde karşılıkları ile açıklanarak basitleştirilmelidir.

İşveren, bilgilendirme yöntemlerini çeşitlendirerek görsel materyaller, videolar, sunumlar veya uygulamalı saha eğitimleri kullanmalıdır. Sadece yazılı metinlerin dağıtılması, bilginin kalıcılığını sağlamada çoğu zaman yetersiz kalmaktadır.

Farklı dillerin konuşulduğu işyerlerinde, bilgilendirme materyalleri çalışanların ana dilinde hazırlanmalıdır. İletişim kopukluğu, ciddi iş kazalarına davetiye çıkaran en önemli faktörlerden biridir ve işveren bu engelleri kaldırmakla yükümlüdür.

Bilgilendirme sırasında çalışanlara soru sorma ve görüş bildirme imkanı tanınmalıdır. İki yönlü iletişim, çalışanların sürece dahil olduğunu hissetmelerini sağlar ve güvenlik önlemlerinin benimsenme oranını ciddi düzeyde artırır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Karmaşık hukuki terimlerin işçilerde kafa karışıklığı yarattığını belirtin.
- Gerçek örnek: Görsel işaretlerin (piktogramların) yazıdan daha etkili olduğunu anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce işyerindeki İSG eğitimleri yeterince anlaşılır mı?

Bilgilendirmenin Kayıt Altına Alınması

Yapılan tüm İSG bilgilendirmeleri ve eğitimleri, 6331 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikler gereği yazılı olarak kayıt altına alınmalıdır. Kayıtlar, denetimler sırasında işverenin yasal sorumluluğunu yerine getirdiğini kanıtlayan en önemli belgelerdir.

Bilgilendirme kayıtlarında; eğitimin konusu, tarihi, süresi, eğiticinin bilgileri ve eğitilen çalışanın imzası mutlaka yer almalıdır. İmzalanan bu formlar, işyerinde düzenli bir arşivleme sistemi ile saklanmalı ve gerektiğinde yetkili mercilere sunulmalıdır.

Elektronik ortamda yapılan bilgilendirmeler (e-eğitimler) için de sistem üzerinden alınan onay kayıtları, yasal geçerliliği olan belgeler olarak kabul edilir. Ancak bu sistemlerin güvenilirliği ve çalışan tarafından tamamlandığının doğrulanması işverenin sorumluluğundadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 27

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıt altına alınmamış bir eğitimin yasal olarak yapılmamış sayıldığını hatırlatın.
- Gerçek örnek: Bir denetim sırasında eğitim kayıtlarının eksikliğinden kaynaklanan cezaları örnek verin.
- İnteraktif soru: Eğitim kayıtlarınızın düzenli tutulduğundan emin misiniz?

İşverenin Çalışan Sağlığını Koruma Yükümlülüğü

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür; bu yükümlülük 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyerinde alınacak her türlü önlemi ve maliyeti kapsayan temel bir sorumluluktur.

Bu süreçte işveren, çalışma ortamının fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerden arındırılmasını sağlamalıdır; çalışanların sağlığını tehdit eden unsurların ortadan kaldırılması veya minimize edilmesi işverenin en önemli yasal görevidir.

İşveren, İSG çalışmalarını planlarken işyerinin büyüklüğüne ve tehlike sınıfına göre gerekli uzman personel görevlendirmesini yapmalı ve İSG sisteminin sürdürülebilirliğini garanti altına almalıdır.

İşveren, çalışanların İSG ile ilgili faaliyetlere katılımını teşvik etmeli ve görüşlerini almalıdır; bu katılım, işyerinde daha güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması adına kritik bir adım olarak kabul edilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 28

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin sorumluluğunun sadece yasal değil aynı zamanda etik bir görev olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir işyerinde havalandırma sisteminin iyileştirilmesinin çalışan sağlığına etkisini örnekleyin.
- Kritik nokta: İşverenin maliyetleri bahane ederek güvenlikten ödün veremeyeceğini belirtin.

Risk Önleme, Eğitim ve Bilgilendirme Süreçleri

İşveren, mesleki risklerin önlenmesi için risk değerlendirmesi yapmalı ve çalışanların işe başlamadan önce temel İSG eğitimlerini almalarını sağlamalıdır; bu eğitimler yönetmeliklere uygun içerikte ve süreklilikte sunulmalıdır.

Çalışanlara, işyerindeki riskler, korunma yöntemleri ve acil durum prosedürleri hakkında açık ve anlaşılır bilgiler verilmelidir; bilgilendirme süreci, çalışanların kendi sağlık ve güvenlikleri konusunda bilinçlenmesini sağlar.

Eğitimlerin etkinliğini ölçmek için düzenli testler veya uygulamalı değerlendirmeler yapılmalıdır; işveren, eğitimlerin çalışanlar tarafından anlaşıldığından ve günlük iş süreçlerine entegre edildiğinden emin olmalıdır.

Eğitim materyalleri, işyerinde kullanılan teknolojiye ve çalışanların eğitim düzeyine göre uyarlanmalı; değişen risk faktörlerine göre eğitimler periyodik olarak güncellenmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimin sadece yasal bir zorunluluk değil, kaza önleme aracı olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Eğitimlerin sadece kağıt üzerinde kalmaması, sahaya yansımaları gerektiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Çalışanlara daha önce aldığınız en etkili İSG eğitimi neydi diye sorun.

Organizasyon ve Teknik Ekipman Temini

İşveren, işin yürütülmesi sırasında gerekli olan araç, gereç ve kişisel koruyucu donanımları (KKD) eksiksiz temin etmelidir; bu donanımlar, çalışanın vücut yapısına ve işin risklerine uygun olarak seçilmelidir.

İşyerinde güvenli bir çalışma organizasyonu oluşturulmalı; görev tanımları, yetki ve sorumluluklar net bir şekilde belirlenerek İSG kültürü desteklenmelidir.

KKD kullanımı için gerekli olan uygunluk belgeleri ve standartlara (CE işareti vb.) dikkat edilmelidir; işveren, uygun olmayan ekipman kullanımının yaratacağı risklerden doğrudan sorumludur.

Teknik ekipmanların periyodik kontrolleri ve bakımları, ilgili yönetmeliklerde belirtilen sürelerde yetkili kişi veya kuruluşlarca yapılmalıdır; bakım kayıtları her zaman denetime hazır tutulmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: KKD'nin koruma hiyerarşisinde en son basamak olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Yanlış seçilen bir eldivenin kimyasal yanığa sebep olabileceğini anlatın.
- Kritik nokta: Ekipmanların CE sertifikalı olmasının hayati önemi.

Denetim ve İSG Tedbirlerinin İzlenmesi

İşveren, işyerinde belirlenen güvenlik tedbirlerine uyulup uyulmadığını düzenli olarak izlemeli ve denetlemelidir; denetim süreci, kaza riskini azaltan en önemli kontrol mekanizmalarından biridir.

Çalışanların güvenli davranış sergilemeleri teşvik edilmeli, güvensiz davranışlar ise tespit edilerek gerekli düzeltici faaliyetler başlatılmalıdır; denetimler ceza odaklı değil, gelişim odaklı olmalıdır.

İşyerinde yapılan denetimlerin sonuçları kayıt altına alınmalı ve risk değerlendirmesi raporları bu sonuçlara göre güncellenmelidir; denetim raporları işyerindeki iyileştirmelerin temelini oluşturur.

İşveren, denetim süreçlerinde İSG profesyonelleri ile sürekli iletişim halinde olmalı ve tespit edilen uygunsuzlukların giderilmesi için gerekli bütçe ve zamanı ayırmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Denetimin bir baskı aracı değil, çalışanı koruma aracı olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Denetim sonuçlarının çalışanlarla paylaşılmasının önemi.
- İnteraktif soru: Denetimler sırasında en çok karşılaşılan aksaklıklar nelerdir?

Değişen Şartlarda Tedbirlerin Güncellenmesi

İşveren, işyerindeki çalışma şartlarının değişmesi veya yeni teknolojilerin devreye girmesi durumunda İSG tedbirlerini gözden geçirmeli ve gerekli güncellemeleri yapmalıdır; İSG sistemi statik değil dinamik bir süreçtir.

Teknolojik gelişmeler, yeni makine alımları veya iş süreçlerindeki değişiklikler, yeni riskleri beraberinde getirebilir; bu yüzden her değişiklikte risk değerlendirmesi yeniden ele alınmalıdır.

Değişen yasal mevzuatlar ve standartlar takip edilmeli, işyeri uygulamaları güncel mevzuata göre revize edilmelidir; işveren, yasal uyumu sağlamakla yükümlüdür.

Sürekli iyileştirme prensibiyle, işyerinde meydana gelen ramak kala olaylar analiz edilmeli ve bu olaylardan elde edilen verilerle tedbirler güçlendirilerek kazaların önüne geçilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Değişen şartlara uyum sağlamanın rekabet avantajını da artıracığını belirtin.
- Gerçek örnek: Yeni bir makine alındığında yapılması gereken risk analizi değişiklikleri.
- Kritik nokta: Ramak kala olayların kaza önlemedeki kritik rolü.

Çalışma Ortamının Gözetimi ve Yasal Sorumluluk

İşveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışma ortamının gözetimiyle doğrudan sorumludur; bu süreç işyerindeki tüm tehlikelerin önceden tespit edilmesini amaçlar.

Çalışma ortamı gözetimi, sadece kaza anında değil, kaza öncesi önleyici bir yaklaşım olarak periyodik şekilde yürütülmelidir; bu faaliyetler işyerinin tehlike sınıfına göre planlanır.

İşveren, gözetim faaliyetlerini yürütürken işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ile koordineli çalışmalı; tespit edilen riskleri kayıt altına alarak raporlamalıdır.

Gözetim süreçlerinde, çalışanların maruz kaldığı fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenleri sürekli olarak izlenmeli; sağlığa uygunluk standartları yasal mevzuata göre korunmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşveren gözetim yükümlülüğünün devredilemez olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bir üretim tesisinde yapılan günlük saha turlarından bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde en sık gözlenen tehlikeler nelerdir?

İSG Hizmetlerinde Süreklilik İlkesi

İSG hizmetlerinin sürekliliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği gereği bir zorunluluktur; hizmetler kesintiye uğramadan, belirli bir disiplinle sunulmalıdır.

Hizmetlerin sürekliliği, işyerindeki risklerin dinamik yapısına uygun olarak düzenlenmeli; iş değişiklikleri veya yeni makine alımları gibi durumlarda hizmet kapsamı güncellenmelidir.

İşveren, İSG profesyonellerinin işyerinde verimli çalışabilmesi için gerekli olan çalışma ortamını ve zamanı sağlamakla yükümlüdür; bu, hizmet kalitesinin temelidir.

Süreklilik ilkesi, çalışanların İSG farkındalığının korunmasını sağlar; anlık eğitimler yerine planlı ve düzenli bilgilendirme programları ile güvenli çalışma kültürü yerleştirilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 34

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG hizmetlerinin sadece belge üzerinde değil, sahada sürekli olması gerektiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: İSG uzmanının periyodik ziyaretlerinin önemini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde İSG hizmetlerinin sürekliliğini sağlamak için neler yapılabilir?

Ortam Ölçümleri, Test ve Analiz Süreçleri

İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik uyarınca, gürültü, toz, aydınlatma ve titreşim gibi faktörlerin periyodik ölçümleri yapılmalıdır.

Ölçümler, yetkilendirilmiş laboratuvarlar tarafından gerçekleştirilmeli; elde edilen veriler yasal sınır değerler (eşik değerler) ile kıyaslanarak analiz edilmelidir.

Ölçüm sonuçları, risk değerlendirme raporlarının güncellenmesinde temel veri kaynağı olarak kullanılır; sınır değerlerin aşıldığı durumlarda mühendislik önlemleri derhal alınmalıdır.

İzleme faaliyetleri, ortamdaki risklerin gelişimini gösterir; bu veriler sayesinde çalışanların meslek hastalığına yakalanma riski minimize edilir ve güvenli çalışma ortamı oluşturulur.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ölçümlerin bilimsel bir temele dayandığını belirtin.
- Gerçek örnek: Toz ölçüm cihazlarının fabrikadaki yerleşimini anlatın.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız ortamda en çok hangi fiziksel etmenden rahatsızsınız?

Risk Yönetiminde İyileştirme ve Düzeltici Faaliyetler

Tespit edilen uygunsuzluklar, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik çerçevesinde, aciliyet sırasına göre giderilmelidir.

İyileştirme süreçlerinde, kontrol hiyerarşisi uygulanmalı; eliminasyon veya ikame mümkün değilse, mühendislik önlemleri, idari önlemler ve en son KKD kullanımı tercih edilmelidir.

İyileştirme faaliyetleri, planla-uygula-kontrol et-önlem al döngüsüyle yönetilmeli; her düzeltici faaliyetin sonuçları takip edilerek etkinliği test edilmelidir.

Eksikliklerin giderilmemesi, yasal sorumluluğun yanı sıra iş kazası riskini artırır; bu nedenle her iyileştirme, işyerinin genel güvenlik seviyesini yukarı taşıyan bir adımdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 36

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İyileştirmenin bir süreç olduğunu, bir kerelik olmadığını belirtin.
- Gerçek örnek: Bir makineye takılan koruyucu kapağın kaza önleme etkisi.
- İnteraktif soru: Yakın zamanda işyerinizde yapılan bir iyileştirme var mı?

İSG Profesyonelleri ve İşbirliği Kültürü

İşveren, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve çalışan temsilcileri arasındaki işbirliği, 6331 sayılı Kanun'un başarıya ulaşması için temel bir gerekliliktir.

İSG profesyonelleri, işverene rehberlik ederek yasal mevzuata uyumu kolaylaştırır; ancak başarının anahtarı, çalışanların sürece aktif katılımıdır.

İşbirliği kültürü, açık iletişim ve geri bildirim mekanizmalarıyla güçlendirilmeli; ramak kala olaylar gibi kritik veriler, bu işbirliği ile paylaşılmalıdır.

İSG profesyonelleriyle yürütülen ortak çalışmalar, sadece yasal bir prosedür değil, çalışan hayatını koruyan ortak bir vicdani ve mesleki sorumluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 37

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG'nin tek başına değil, bir ekip çalışmasıyla mümkün olduğunu söyleyin.
- Gerçek örnek: İSG kurulu toplantılarının verimliliği.
- İnteraktif soru: Sizce İSG profesyonelleriyle iletişiminiz yeterli mi?

Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Ek Önlemler

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince standart önlemlerin ötesinde ek güvenlik tedbirleri alınması zorunludur.

İşveren, bu işyerlerinde risk değerlendirmesini daha sık aralıklarla gözden geçirmeli ve tehlike kaynaklarını kaynağında yok etmeye yönelik mühendislik çözümleri üretmelidir.

Çalışma ortamındaki fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenleri için özel koruma yöntemleri belirlenmeli ve bu önlemlerin etkinliği düzenli olarak denetlenmelidir.

Alınan önlemler sadece teknik donanım ile sınırlı kalmamalı; işin niteliğine uygun acil durum planları ve tahliye tatbikatları ile desteklenerek süreç bütünüyle yönetilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 38

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tehlikeli sınıftaki işlerin yüksek risk taşıdığını vurgulayın.
- Kritik nokta: Önlemlerin standart değil, işe özel olması gerektiğini belirtin.
- Gerçek örnek: Bir makine koruyucusunun neden standart dışı olması gerektiğini açıklayın.

Özel Eğitim ve Sağlık Gözetimi Standartları

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, tehlikeli işlerde çalışanlara verilen eğitimler daha kapsamlı ve uygulamalı olarak gerçekleştirilmelidir.

İşe giriş ve periyodik sağlık muayeneleri, Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik esaslarına göre titizlikle yapılmalıdır.

Özellikle çok tehlikeli sınıftaki işlerde, çalışanların maruz kaldığı risklere özel tıbbi tetkikler (işitme testi, solunum fonksiyon testi vb.) mutlaka kayıt altına alınmalıdır.

Eğitimlerin içeriği, işyerindeki güncel riskler ve yeni teknolojiler doğrultusunda periyodik olarak güncellenmeli ve çalışanların katılımı zorunlu tutulmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimin yasalarla belirlenmiş bir zorunluluk olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Sağlık gözetiminin işe uygunluk açısından hayati olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Çalışanlara daha önce hangi tıbbi testlere girdiklerini sorun.

Yetkinlik ve Mesleki Yeterlilik Zorunluluğu

6331 sayılı İSG Kanunu uyarınca, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışanların yaptıkları işe uygun mesleki eğitim almış olmaları ve belge sahibi olmaları yasal bir zorunluluktur.

Mesleki yeterlilik belgesi olmayan personelin, iş kazası riskinin yüksek olduğu kritik görevlerde (kaynakçılık, yüksekte çalışma vb.) çalıştırılması kesinlikle yasaktır.

İşveren, her bir çalışanın görev tanımına uygun yetkinlikte olduğunu doğrulamak ve bu belgeleri çalışan dosyalarında güncel tutmakla yükümlüdür.

Yetkinlik sadece belge ile değil, işin başında usta-çırak ilişkisi veya oryantasyon süreçleriyle desteklenerek pratik becerilerle de pekiştirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 40

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Belgesiz çalışmanın hukuki sonuçlarına değinin.
- Kritik nokta: Yetkinliğin sadece kağıt üzerinde değil, uygulama becerisi olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Kaynakçılık gibi kritik bir işte belgesiz çalışmanın risklerini anlatın.

İş Ekipmanlarında Sıkı Periyodik Kontrol

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, tehlikeli işlerde kullanılan makine ve ekipmanların bakım ve periyodik kontrollerinin daha sık yapılmasını öngörür.

Basınçlı kaplar, kaldırma araçları ve elektrik tesisatları gibi kritik ekipmanların kontrolleri, yetkili teknik personel tarafından yapılmalı ve sonuçlar rapora bağlanmalıdır.

Ekipman üzerindeki koruyucuların devre dışı bırakılması veya güvenlik donanımlarının iptal edilmesi, iş kazalarına davetiye çıkaran en büyük hata olarak kabul edilir.

Bakım faaliyetleri sırasında enerji izolasyonu (LOTO - Kilitleme/Etiketleme) prosedürlerine harfiyen uyulmalı ve ekipman güvenli hale getirilmeden müdahale edilmemelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 41

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ekipman arızalarının en yaygın kaza nedeni olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Kilitleme-Etiketleme (LOTO) prosedürünün hayati önemi.
- İnteraktif soru: Çalışanlara kullandıkları makinenin son kontrol tarihini sorun.

Risk Sınıfına Göre Tedbir Yoğunluğu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerini tehlike sınıflarına ayırarak alınacak tedbirlerin yoğunluğunu bu sınıflara göre belirler.

Çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, risk değerlendirmesi daha derinlemesine analiz edilmeli ve kontrol hiyerarşisinde toplu koruma önlemlerine öncelik verilmelidir.

Risk seviyesi yükseldikçe, çalışanların kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı daha sıkı denetlenmeli ve KKD'lerin uygunluk standartları en üst seviyede tutulmalıdır.

İşveren, tehlike sınıfına göre belirlenen İSG profesyonelleri (iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi) ile koordineli çalışarak risk odaklı bir güvenlik kültürü oluşturmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 42

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tehlike sınıflarının yasal bir sınıflandırma olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: Toplu korumanın KKD'den önce gelmesi gerekliliği.
- Gerçek örnek: Bir havalandırma sisteminin (toplu koruma) maskeden (KKD) neden daha etkili olduğunu anlatın.

İşverenin Temel Eğitim Sorumluluğu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 17. maddesi uyarınca işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitimler, işyerindeki riskleri ve alınması gereken önlemleri kapsayacak şekilde planlanmalıdır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde, eğitimlerin içeriği işyerinin tehlike sınıfına ve çalışanın yaptığı işin niteliğine göre özel olarak belirlenmelidir.

Eğitimler, çalışanların işe başlamasından itibaren, işyerinde meydana gelebilecek olası tehlikelere karşı onları bilinçlendirmeyi ve güvenli çalışma kültürünü benimsetmeyi amaçlar.

İşveren, sadece eğitimleri düzenlemekle kalmayıp, bu eğitimlerin etkinliğini de periyodik olarak değerlendirmeli ve gerekiyorsa eğitim programlarını güncelleyerek sürekli iyileştirme sağlamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitim yükümlülüğünün işverenin en temel sorumluluklarından biri olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yasal mevzuata uyumun kaza oranlarını düşürdüğünden bahsedin.
- İnteraktif soru: Çalışanlara daha önce aldıkları eğitimlerde en akılda kalıcı bilginin ne olduğunu sorun.

Eğitim Maliyetlerinin Karşılanması

İSG eğitimlerinin tüm maliyetleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği işveren tarafından karşılanmalıdır. Çalışanlara eğitim masrafları ile ilgili hiçbir şekilde maddi yükümlülük getirilemez.

İşveren, eğitimler için gerekli olan materyalleri, eğitmen ücretlerini, eğitim salonu giderlerini ve diğer tüm lojistik ihtiyaçları bütçesinden ayırarak eksiksiz bir şekilde sağlamakla sorumludur.

Çalışanlardan eğitim için herhangi bir ücret kesintisi yapılması veya eğitim maliyetinin çalışana yansıtılması yasal olarak kesinlikle yasaktır; bu kurala aykırı davranışlar ağır idari yaptırımlara tabidir.

Eğitim maliyetinin işveren tarafından karşılanması, işverenin iş güvenliği konusundaki kararlılığını ve çalışan sağlığına verdiği önemi gösteren temel bir yasal sorumluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 44

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Eğitimlerin mali yükünün tamamen işverene ait olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Çalışandan eğitim ücreti talep edilmesinin yasal bir suç olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşverenin bu konuda sağladığı imkanları çalışanlarla tartışın.

Eğitim Sürelerinin Çalışma Saatinden Sayılması

Eğitimlerin gerçekleştiği süreler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre çalışma süresinden sayılır. Eğitim, mesai saatleri içinde yapılmalı ve çalışan bu süre zarfında işi başında değil, eğitimde kabul edilmelidir.

Eğer eğitim mesai saatleri dışında yapılması zorunlu ise, bu süreler fazla çalışma olarak değerlendirilmeli ve ilgili mevzuata uygun şekilde ücretlendirilmeli veya serbest zaman olarak kullanılmalıdır.

Eğitim süresinin çalışma süresinden sayılması, işverenin eğitim yükümlülüğünü yerine getirirken çalışanın hak kaybına uğramamasını garanti altına almayı hedefler.

Çalışma saatlerinde verilen eğitimler, çalışanların daha odaklanmış ve verimli bir şekilde katılımını sağlayarak eğitimin genel başarı oranını artırmada kritik bir rol oynamaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 45

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitim süresinin mesai saati içerisinde değerlendirilmesi gerektiğini ifade edin.
- Kritik nokta: Mesai dışı eğitimlerde fazla çalışma haklarını hatırlatın.
- Gerçek örnek: Planlı eğitimlerin iş akışını nasıl düzenlediğini anlatın.

Eğitim Türleri ve Periyodik Güncellemeler

Çalışanlar işe yeni başladıklarında, görev değişikliğinde, iş ekipmanında değişiklik olduğunda veya yeni teknoloji kullanımında mutlaka özel eğitimlerden geçirilmelidir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, periyodik eğitimlerin sıklığı işyerinin tehlike sınıfına göre (çok tehlikeli, tehlikeli, az tehlikeli) belirlenir.

Çalışanların işten uzak kaldığı sürelerin ardından işe dönüşlerinde veya iş kazası/meslek hastalığı gibi olayların yaşanması durumunda, işveren mutlaka yenileme eğitimleri düzenlemek zorundadır.

Eğitim programları, çalışanın maruz kalabileceği spesifik risklere odaklanmalı; örneğin yüksekte çalışma veya kimyasal madde kullanımı gibi durumlarda teknik detaylar eğitimde genişçe anlatılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimlerin tek seferlik olmadığını, periyodik olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yeni bir makine alındığında neden eğitim verilmesi gerektiğini açıklayın.
- Kritik nokta: Tehlike sınıfına göre değişen eğitim sürelerine dikkat çekin.

Belgelendirme ve Kayıt Yönetimi

Eğitimlerin tamamlandığına dair belgeler, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca düzenlenmeli ve çalışanların özlük dosyalarında saklanmalıdır.

Eğitim kayıtları, işverenin yasal yükümlülüklerini yerine getirdiğini kanıtlayan en temel belgedir; denetimlerde ilk olarak bu kayıtlar ve imzalı katılım tutanakları incelenmektedir.

Belgelendirme sürecinde her çalışanın aldığı eğitimin konusu, süresi, eğiticinin bilgileri ve eğitim tarihi net bir şekilde belirtilmelidir; belgesiz eğitim yasal açıdan verilmemiş kabul edilir.

Eğitim kayıtlarının dijital veya basılı ortamda düzenli bir şekilde arşivlenmesi, işyeri İSG yönetim sisteminin bir parçası olarak sürekli güncel tutulmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 47

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıtların hukuki bir dayanak olduğunu hatırlatın.
- Kritik nokta: Denetimlerde belgesiz eğitimin geçersiz sayıldığını belirtin.
- İnteraktif soru: Eğitim kayıtlarının nasıl tutulması gerektiği hakkında öneriler alın.

Maliyet Yansıtma Yasağı ve Temel İlkeler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4'üncü maddesi uyarınca, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyeti hiçbir şekilde çalışanlara yansıtılamaz. Bu düzenleme, işyerindeki güvenlik önlemlerinin tamamen işverenin sorumluluğunda olduğunu ve bu süreçten doğan masrafların işveren tarafından karşılanması gerektiğini hukuki bir zorunluluk olarak net bir şekilde ortaya koymaktadır.

İşveren, işin yürütümü sırasında çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak adına yapılması gereken tüm harcamaları, operasyonel maliyetlerin bir parçası olarak değerlendirmeli ve bu giderleri çalışanın ücretinden veya diğer haklarından kesinlikle kesmemelidir. Bu hüküm, çalışan üzerindeki mali baskıyı kaldırarak güvenlik kültürünün temelini oluşturmayı hedefler.

İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi gibi profesyonellerin görevlendirilmesi, risk analizi yapılması ve acil durum



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 48

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin maliyetleri çalışana yansıtamayacağını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Korumacı ekipman bedelinin maaştan kesilmesinin yasal olmadığını belirtin.
- Kritik nokta: Bu kuralın işverenin koruma borcunun bir parçası olduğunu açıklayın.

Kişisel Koruyucu Donanımların Ücretsiz Sağlanması

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik gereği, işveren ihtiyaç duyulan KKD'leri ücretsiz olarak temin etmek ve çalışanlara sağlamakla yükümlüdür. Bu donanımlar, çalışanın iş sırasında karşılaşılabileceği risklere karşı vücut bütünlüğünü korumak için tasarlanmış olup, bedelleri çalışan tarafından karşılanamaz.

İşveren, çalışanlara sağladığı baret, eldiven, gözlük veya iş ayakkabısı gibi donanımların standartlara uygun ve kaliteli olmasını sağlamalıdır. Donanımın maliyetinin çalışana yansıtılması veya çalışanın kendi ekipmanını satın almasının zorunlu tutulması, ilgili yönetmeliğe ve 6331 sayılı Kanun'a aykırı bir durum teşkil eder.

Ekipmanların düzenli bakımı, temizliği ve hasar gördüğünde yenisiyle değiştirilmesi de aynı şekilde işverenin mali sorumluluğundadır. Çalışan, kendisine verilen donanımı kullanmakla yükümlü olsa da, donanımın tedariki ve maliyeti



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: KKD'lerin işveren tarafından karşılanması gerektiğini vurgulayın.
- Kritik nokta: Donanımın bakım ve değişim maliyetinin de işverene ait olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Çalışanlara kendi ekipmanlarını alıp almadıklarını sorun.

Sağlık Gözetimi Maliyetlerinin Karşılanması

Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerinin maliyetinin işveren tarafından karşılanması gerektiğini düzenler. Çalışanların işe uygunluklarının belirlenmesi ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla yapılan tüm tıbbi tetkiklerin masrafları işverene aittir.

Bu muayeneler kapsamında yapılan kan tahlilleri, akciğer grafileri, işitme testleri veya solunum fonksiyon testleri gibi tetkiklerin ücreti çalışandan talep edilemez. Sağlık gözetimi, işverenin çalışan üzerindeki gözetme borcunun bir parçasıdır ve bu süreçte çalışanın herhangi bir maddi kayba uğraması yasaktır.

İşveren, sağlık gözetimi hizmetlerini işyeri hekimi veya ortak sağlık ve güvenlik birimleri aracılığıyla alırken oluşan tüm faturaları bizzat ödemelidir. Sağlık verilerinin gizliliği korunarak yapılan bu süreçte, tüm mali sorumluluk işveren üzerinde kalarak çalışanın sağlığına erişimi kolaylaştırılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 50

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık muayenelerinin ücretsiz olma zorunluluğunu açıklayın.
- Kritik nokta: İşe giriş muayenelerinin de bu kapsama girdiğini vurgulayın.
- Ek bilgi: Sağlık verilerinin gizliliğinin öneminden kısaca bahsedin.

Yasağın Gerekçesi: İşverenin Koruma Borcu

Maliyet yansıtma yasağı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan işverenin çalışanını gözetme ve koruma borcunun temel bir uzantısıdır. İşveren, çalışma ortamını güvenli hale getirmekle görevlidir ve bu güvenliğin maliyeti işin bir parçasıdır; dolayısıyla bu maliyet çalışana devredilemez.

Bu yasağın temel amacı, çalışanların güvenlik önlemlerinden mali nedenlerle kaçınmalarını veya güvenlik ekipmanlarını kullanmamalarını önlemektir. Eğer tedbirlerin maliyeti çalışana yansıtılırsa, çalışan maliyetten kaçınmak için tehlikeli yolları seçebilir ki bu durum iş kazalarının ve meslek hastalıklarının temel nedenlerinden biridir.

Güvenlik, işin bir maliyeti değil, işin sürdürülebilirliğinin bir şartıdır. İşveren, kâr amacı güderken iş sağlığı ve güvenliği harcamalarını azaltılacak bir kalem olarak değil, operasyonel bir gereklilik olarak görmelidir; bu bakış açısı hem yasal hem de etik bir zorunluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Güvenliğin işin bir parçası olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Maliyetten kaçınmanın kaza riskini artırdığını açıklayın.
- Gerçek örnek: Güvenliğin kârın önüne geçmesi gerektiğini belirtin.

İhlalin İdari Yaptırımları ve Hukuki Sonuçlar

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışana yansıtan veya KKD bedellerini çalışandan tahsil eden işverenler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında idari para cezası ile karşılaşır. Bu ceza, işverenin mevzuata aykırı hareket etmesi durumunda uygulanan yaptırımlardan sadece biridir.

İdari para cezasına ek olarak, çalışanın bu maliyetleri işverene ödemesi durumunda, işçi bu tutarları geri talep edebilir. Ayrıca, bu tür bir ihlal iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için bir gerekçe oluşturabilir ve çalışan için hukuki bir tazminat hakkı doğurabilir; bu nedenle işverenlerin bu konuda son derece dikkatli olması gerekmektedir.

İş müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde, maliyetlerin çalışana yansıtıldığı tespit edilirse, hem ceza uygulanır hem de ihlalin derhal düzeltilmesi talep edilir. İşyerlerinde güvenli çalışma ortamının korunması adına bu tür ihlallerin denetimi, Bakanlık tarafından titizlikle yürütülmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İhlalin ciddi idari yaptırımları olduğunu hatırlatın.
- Kritik nokta: Çalışanın ödediği parayı geri alma hakkı olduğunu belirtin.
- Kapanış: Denetimlerin bakanlık tarafından yapıldığını hatırlatarak konuyu özetleyin.

Risk Değerlendirmesi Zorunluluğu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 10. maddesi gereği, işverenler işyerinde risk değerlendirmesi yaptırmakla yükümlüdür; bu zorunluluk işyerinin tehlike sınıfına veya çalışan sayısına bakılmaksızın tüm işletmeleri kapsar.

Risk değerlendirmesi, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek tüm tehlikelerin önceden tespit edilmesini ve bu tehlikelerin minimize edilmesini amaçlayan proaktif bir süreçtir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği hükümleri uyarınca, bu çalışma işverene işyerindeki riskleri yönetme ve güvenli bir çalışma ortamı sağlama konusunda yasal sorumluluk yüklemektedir.

Süreç, sadece kaza olduktan sonra değil, kaza meydana gelmeden önce önleyici tedbirlerin alınmasını sağlayarak yasal uyum ve iş güvenliği kültürünün temelini oluşturur.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Risk değerlendirmesinin bir tercih değil, yasal zorunluluk olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Küçük veya büyük fark etmeksizin her işletmenin bu çalışmayı yapmasının neden önemli olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Risk değerlendirmesinin proaktif bir yaklaşım olduğunu hatırlatın.

Tehlike Tespiti ve Risk Analizi

Risk değerlendirme sürecinin ilk aşaması, işyerindeki tehlikelerin tanımlanmasıdır; bu aşamada fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk etmenleri detaylı bir şekilde listelenmelidir.

Tehlikeler belirlendikten sonra, her bir tehlikenin yaratabileceği riskin şiddeti ve meydana gelme olasılığı analiz edilerek bir risk puanı belirlenir; bu puanlama süreci objektif verilere dayanmalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği çerçevesinde, analiz sırasında çalışanların işyerindeki maruziyet düzeyleri ve mevcut koruma önlemleri dikkate alınarak bir önceliklendirme yapılmalıdır.

Analiz aşaması, riskin kabul edilebilir seviyeye indirilmesi için alınacak aksiyonların temelini oluşturur; doğru tanımlanmayan bir tehlike, ileride ciddi iş kazalarına veya meslek hastalıklarına yol açabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Tehlike ve risk kavramları arasındaki farkı kısaca hatırlatın.
- Gerçek örnek: Bir makine başındaki fiziksel tehlikeyi nasıl analiz edebileceğinizi örneklendirin.
- Kritik nokta: Risk analizinin objektif verilere dayanması gerektiğini vurgulayın.

Kontrol Tedbirlerine Karar Verme

Analiz edilen riskler için alınacak kontrol tedbirleri, kontrol hiyerarşisine göre belirlenmelidir; bu hiyerarşi, tehlikenin kaynağında yok edilmesini veya ikame edilmesini önceliklendirir.

Eğer tehlike kaynağında yok edilemiyorsa, mühendislik önlemleri ve idari düzenlemeler devreye girmeli; kişisel koruyucu donanımlar ise ancak toplu koruma önlemlerinin yetersiz kaldığı durumlarda son çare olarak kullanılmalıdır.

Belirlenen kontrol tedbirlerinin etkinliği sürekli izlenmeli ve uygulamaların çalışanlar üzerindeki riskleri azaltıp azaltmadığı düzenli olarak kontrol edilmelidir.

İşveren, bu tedbirleri uygularken çalışanların görüşlerini almalı ve güvenli çalışma yöntemlerini belirleyerek gerekli eğitimleri vermelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 55

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kontrol hiyerarşisinin (eliminasyon, ikame, mühendislik, idari, KKD) önemini belirtin.
- Gerçek örnek: Bir gürültü riskinde ses yalıtımı (mühendislik) ile kulaklık (KKD) arasındaki farkı açıklayın.
- Kritik nokta: KKD'nin en son çare olduğunu hatırlatın.

Süreklilik ve Dokümantasyon

Risk değerlendirmesi tek seferlik bir çalışma olmayıp, işyerindeki değişiklikler, yeni makine alımı veya kaza durumlarında güncellenmesi gereken yaşayan bir dokümantasyon sürecidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca, yapılan tüm risk değerlendirme çalışmaları yazılı hale getirilerek işyerinde muhafaza edilmeli ve denetimlerde sunulmaya hazır tutulmalıdır.

Dokümantasyon süreci, alınan tedbirlerin sorumlularını, tamamlanma tarihlerini ve izleme yöntemlerini içermeli; böylece sürecin şeffaflığı ve izlenebilirliği sağlanmalıdır.

Sürekli güncellenen bir risk değerlendirme dosyası, işyerindeki güvenlik kültürünün gelişimini ve yönetimin güvenlik konusundaki taahhüdünü yansıtan en önemli kanıttır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Risk değerlendirmesinin neden yaşayan bir doküman olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Yeni bir makine alındığında neden güncelleme yapılması gerektiğini anlatın.
- Kritik nokta: Denetimlerdeki dokümanın önemi.

İşverenin Yükümlülüğü ve Sorumluluğu

6331 sayılı Kanun'a göre, işyerinde risk değerlendirmesi yapılması ve bu süreçte gerekli kaynakların ayrılması doğrudan işverenin yasal sorumluluğundadır.

İşveren, risk değerlendirmesi ekibini kurmalı; bu ekipte iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve çalışan temsilcileri gibi paydaşların aktif katılımını sağlamalıdır.

Risk değerlendirmesinin eksik veya hatalı yapılması, işyerinde meydana gelebilecek kazalarda işverenin yasal sorumluluğunu artırmakta ve idari para cezaları ile sonuçlanabilmektedir.

İşveren, alınan risk değerlendirme kararlarının hayata geçirilmesi için gerekli olan bütçe, ekipman ve zamanı tahsis ederek güvenli bir çalışma ortamı yaratma yükümlülüğünü yerine getirmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin sorumluluğunun devredilemez olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Risk değerlendirme ekibinin nasıl oluşturulacağını anlatın.
- Kritik nokta: Eksik veya hatalı risk değerlendirmesinin hukuki sonuçları.

Risk Değerlendirmesinde Kapsam: Tüm Birimler ve Süreçler

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca, risk değerlendirmesi işyerindeki tüm birimleri, işleri ve faaliyet süreçlerini kapsamalıdır. Bu süreç, sadece ana üretim hatlarını değil, aynı zamanda idari bürolar, depo alanları, bakım atölyeleri ve ortak kullanım alanlarını da içermelidir.

İşveren, işletme içerisindeki her birimin fiziksel sınırlarını belirlemeli ve bu alanlarda yürütülen işin niteliğine göre tehlike kaynaklarını tanımlamalıdır. Süreçlerin birbirleriyle olan etkileşimi, yani bir birimdeki işlemin diğer birimdeki riskleri nasıl tetikleyebileceği detaylıca incelenmelidir.

Değerlendirme yapılırken işyerindeki tüm çalışanların, stajyerlerin ve hatta işyerine hizmet veren taşeron personelin faaliyetleri göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışma ortamının bütüncül olarak ele alınması, gözden kaçan risklerin önceden tespit edilmesine olanak sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 58

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Risk değerlendirmesinin sadece üretim hattı ile sınırlı olmadığını, tüm işletmeyi kapsadığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Depo alanındaki bir istifleme hatasının üretim hattına nasıl risk taşıyabileceğini açıklayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki en az riskli görünen birimin hangisi olduğunu ve orada hangi gizli tehlikelerin olabileceğini sorun.

Özel Politika Gerektiren Gruplar İçin Değerlendirme

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik gereği, genç, gebe veya emziren çalışanlar özel olarak değerlendirilmelidir. Bu çalışanların fizyolojik ve psikolojik durumları, standart risk değerlendirmesi yöntemlerinden farklı olarak daha hassas kriterlerle analiz edilmelidir.

Genç çalışanlar için deneyimsizlik ve fiziksel gelişim süreci, gebe çalışanlar için ise biyolojik değişimler dikkate alınarak çalışma ortamı düzenlenmelidir. Bu grupların maruz kalabileceği kimyasal, fiziksel veya ergonomik risklerin, onların sağlığı üzerindeki etkileri ayrıntılı bir şekilde raporlanmalıdır.

İşveren, bu gruptaki çalışanlar için gerekli koruyucu önlemleri almalı ve çalışma koşullarını, risk değerlendirmesi sonuçlarına göre gerekirse geçici olarak yeniden düzenlemelidir. Bu süreç, çalışanların yasal hakları ve sağlığının korunması açısından zorunluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Özel politika gerektiren grupların (genç, gebe, engelli) neden daha detaylı incelenmesi gerektiğini anlatın.
- Gerçek örnek: Gebe bir çalışanın ağır kaldırma veya kimyasal maruziyetten nasıl korunması gerektiğini örneklendirin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde özel politika gerektiren çalışanlar için aldığınız ekstra önlemler nelerdir?

Ramak Kala ve Kaza Verilerinin Sürece Dahil Edilmesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, risk değerlendirmesi sadece teorik tahminlere değil, işyerinde yaşanmış tecrübelerle dayanmalıdır. Geçmişte meydana gelen iş kazaları ve ramak kala olayları, risk değerlendirmesinin en önemli veri kaynaklarıdır.

Ramak kala olayları, aslında gerçekleşmemiş ancak gerçekleşme potansiyeli yüksek olan kazalardır. Bu verilerin kayıt altına alınması ve risk değerlendirme ekibi tarafından analiz edilmesi, benzer bir kazanın gelecekte daha ağır sonuçlarla yaşanmasını engellemek için kritik bir öneme sahiptir.

İşveren, kaza ve ramak kala kayıtlarını düzenli olarak gözden geçirmeli ve bu verileri risk matrisine yansıtmalıdır. Eğer bir tehlike kaynağı, ramak kala verilerinde sıkça karşımıza çıkıyorsa, bu durum riskin şiddet derecesinin yüksek olduğunu gösterir ve öncelikli tedbir alınması gerektiğini işaret eder.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 60

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ramak kala olaylarının neden birer uyarıcı olduğunu ve nasıl değerlendirilmesi gerektiğini anlatın.
- Gerçek örnek: Küçük bir takılma olayının, kayıt altına alınmadığı için büyük bir düşme kazasına dönüşebileceğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Geçen ay içinde şahit olduğunuz veya duyduğunuz bir ramak kala olayı var mı?

Çok Boyutlu Risk Etmenleri: Kimyasal, Fiziksel ve Psikososyal

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik ve ilgili diğer mevzuatlar, risklerin çok boyutlu incelenmesini zorunlu kılar. Fiziksel etkenler (gürültü, titreşim, aydınlatma), kimyasal etkenler, biyolojik etkenler, ergonomik ve psikososyal etkenler bir bütün olarak değerlendirilmelidir.

Psikososyal etkenler, özellikle iş yükü, vardiya düzenleri ve iletişim süreçleri gibi modern iş yaşamının getirdiği risklerdir. Bu etkenler, çalışanın odaklanma kapasitesini doğrudan etkileyerek iş kazası riskini artırabilir; dolayısıyla risk değerlendirmesinde mutlaka yer almalıdır.

Ergonomik etkenler ise çalışanların duruş bozuklukları, tekrarlı hareketler ve uygun olmayan ekipman kullanımı gibi konuları kapsar. Her bir risk etmeni için ayrı ayrı ölçümler yapılmalı, sınır değerler kontrol edilmeli ve elde edilen teknik



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 61

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Risklerin sadece fiziksel olmadığını, psikososyal ve kimyasal etkilerin de kazalara yol açtığını belirtin.
- Gerçek örnek: Gürültülü ortamın çalışanın iletişimini bozarak nasıl bir güvenlik açığı yarattığını anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki ergonomik riskler nelerdir ve bunlar için neler yapıyorsunuz?

Rutin Dışı İşlerin Risk Analizine Entegrasyonu

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, sadece rutin işlerin değil, rutin dışı işlerin de değerlendirilmesini şart koşar. Bakım, onarım, temizlik, arıza giderme veya acil durum müdahaleleri gibi faaliyetler, genellikle daha yüksek risk barındıran rutin dışı süreçlerdir.

Bu tür işler, standart çalışma prosedürlerinin dışına çıkıldığı için genellikle öngörülemez tehlikeler barındırır. İşveren, rutin dışı işler için ayrı bir risk analizi yapmalı veya iş öncesi özel çalışma izin sistemleri oluşturarak riskleri kontrol altına almalıdır.

Özellikle makine bakımlarında enerji izolasyonu (LOTO) gibi prosedürlerin uygulanması, rutin dışı işlerin güvenli bir şekilde yürütülmesi için temel bir gerekliliktir. Rutin dışı işler, çalışanların en az hazırlıklı olduğu anlar olduğu için, bu süreçlerin risk değerlendirmesine dahil edilmesi hayati önem taşır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 62

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Rutin dışı işlerin neden en çok kazanın yaşandığı süreçler olduğunu ve neden mutlaka analiz edilmesi gerektiğini açıklayın.
- Gerçek örnek: Bir makine arızası sırasında aceleyle yapılan müdahalenin sonuçlarını tartışın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde rutin dışı bir iş yaparken en çok hangi aşamada zorlanıyorsunuz?

Risk Değerlendirme Ekibinin Oluşturulması

İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarını başlatmak ve yürütmekle görevli olan ekibin temelini oluşturur. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca, işveren bu süreci bizzat yönetmeli veya yetkilendirdiği bir temsilci atayarak çalışmaları koordine etmelidir.

İSG uzmanı, teknik bilgi birikimiyle tehlikelerin belirlenmesi ve risklerin derecelendirilmesi aşamalarında ekibe rehberlik eder. Uzmanın varlığı, yasal mevzuata uyumun sağlanması ve teknik önlemlerin doğru seçilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

İşyeri hekimi, işyerindeki sağlık risklerini ve çalışma ortamı koşullarının çalışan sağlığı üzerindeki etkilerini değerlendirir. Hekimin katılımı, meslek hastalıklarının önlenmesi ve sağlık gözetimi sonuçlarının risk analizine entegre edilmesi için zorunludur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 63

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Risk değerlendirme ekibinin neden işveren liderliğinde kurulması gerektiğini açıklayın.
- Gerçek örnek: Küçük ve büyük ölçekli işletmelerde ekibin nasıl farklılaştığından bahsedin.
- Kritik nokta: İSG uzmanı ve hekimin katılımının yasal bir zorunluluk olduğunu vurgulayın.

Çalışan Katılımı ve Destek Elemanlarının Rolü

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği kapsamında çalışan temsilcilerinin sürece katılımı, sahadaki pratik risklerin tespiti için kritik öneme sahiptir. Çalışanlar, günlük iş akışı içerisinde karşılaştıkları tehlikeleri en iyi bilen kişilerdir.

Destek elemanları, acil durum yönetimi, ilk yardım veya yangın güvenliği gibi konularda görevlendirilmiş olan personeli ifade eder. Bu çalışanların risk değerlendirme ekibinde bulunması, acil durum planlarının risk analiziyle uyumlu hale getirilmesine yardımcı olur.

Çalışanların görüşlerinin alınması, güvenlik kültürünün oluşturulmasında ve çalışanların alınan önlemleri benimsemesinde anahtar rol oynar. Katılımcı bir yaklaşım, iş kazası riskini azaltan en etkili yöntemlerden biri olarak kabul edilmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 64

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilcisinin sürece dahil edilmesinin yasal zorunluluğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Saha çalışanlarının tespit ettiği bir riske nasıl çözüm getirildiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışanlar olarak karşılaştığımız bir tehlikeyi nasıl bildiriyorsunuz?

Ekibin Yetkinlikleri ve Görev Dağılımı

Risk değerlendirme ekibinde yer alan profesyonellerin, işyerinin faaliyet alanına uygun teknik bilgiye sahip olmaları yasal bir gerekliliktir. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, ekibin yetkinliğinin işin niteliğine göre belirlenmesini şart koşar.

Görev dağılımı yapılırken, her bir üyenin uzmanlık alanı dikkate alınmalıdır. Örneğin, makine güvenliği ile ilgili riskler İSG uzmanı tarafından, kimyasal riskler ise işyeri hekimi veya biyolojik risk uzmanları tarafından daha detaylı incelenmelidir.

Ekip üyeleri, risk değerlendirme metodolojileri konusunda eğitilmiş olmalıdır. Hangi risk analiz yönteminin (Fine-Kinney, L Tipi Matris vb.) kullanılacağı, ekibin ortak kararı ve işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenmelidir.

İşveren, ekibin yetkinliğini artırmak için gerekli eğitimleri sağlamalıdır. Görevlerin net tanımlanması, risk değerlendirme



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 65

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yetkinlik ile kastedilenin sadece diploma olmadığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Farklı risk analiz yöntemlerinin hangi sektörlerde daha başarılı olduğunu tartışın.
- Kritik nokta: Görev dağılımının yazılı olarak belirlenmesi gerektiğini hatırlatın.

Saha Gözlemi ve Çalışan Görüşlerinin Alınması

Risk değerlendirme ekibi, sadece ofis ortamında değil, bizzat çalışma sahasında gözlem yaparak tehlikeleri tanımlamalıdır. Saha gözlemi, teorik risklerin pratik yansımalarını görmek ve öngörülemeyen tehlikeleri saptamak için zorunludur.

Çalışan görüşlerinin alınması, anketler, birebir görüşmeler veya periyodik toplantılar yoluyla gerçekleştirilebilir. Bu görüşmeler, çalışanların maruz kaldığı ancak yönetimin fark etmediği gizli tehlikelerin gün yüzüne çıkmasını sağlar.

Saha gözlemi sırasında, iş ekipmanlarının kullanımı, çalışma ortamı düzeni ve kişisel koruyucu donanım kullanımı gibi unsurlar denetlenmelidir. Bu denetimler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin gözetim yükümlülüğünün bir parçasıdır.

Elde edilen tüm veriler, risk analiz formuna işlenmelidir. Saha gözlemi ile desteklenmemiş bir risk analizi, işyerindeki



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 66

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Saha gözleminin risk analizindeki yerini tartışın.
- Gerçek örnek: Ofis ortamında gözden kaçan bir kablo karmaşasının nasıl tehlike oluşturabileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinde gördüğünüz en büyük risk nedir?

Risk Değerlendirmesi ve Kayıt Altına Alma Süreci

Risk değerlendirme çalışmaları, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği hükümlerine göre yazılı olarak kayıt altına alınmalıdır. Bu kayıtlar, işyerinde yapılan tüm analizlerin ve alınan önlemlerin yasal kanıtıdır.

Kayıt altına alma işlemi, riskin tanımı, derecesi, alınacak önlemler, sorumlular ve termin sürelerini içermelidir. Belge, tüm ekip üyeleri tarafından imzalanmalı ve işverenin onayından geçmelidir.

Bu kayıtlar, herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığı durumunda denetim makamları tarafından incelenecek ilk belgelerdir. Ayrıca, risk değerlendirmesinin düzenli aralıklarla güncellenmesi ve kaydedilmesi, yasal bir zorunluluktur.

İşveren, bu kayıtları mevzuatta belirtilen süre boyunca saklamakla yükümlüdür. Doğru tutulan kayıtlar, işyerindeki güvenlik gelişiminin izlenmesini sağlar ve kurumun güvenlik hafızasını oluşturur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 67

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıt tutmanın hukuki önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Eksik tutulan bir risk analizi belgesinin denetimlerde neden sorun yarattığını anlatın.
- Kritik nokta: Kayıtların sadece kağıt üzerinde değil, uygulanabilir önlemler içermesi gerektiğini hatırlatın.

Risk Değerlendirmesini Tetikleyen Durumlar

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca, mevcut risk değerlendirmesi bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde derhal gözden geçirilmelidir. Bu durum, mevcut önlemlerin yetersiz kaldığının kanıtı olarak değerlendirilir.

İşyerine yeni bir makine, ekipman veya üretim teknolojisi dahil edildiğinde, ortaya çıkabilecek yeni tehlikeler için risk analizi güncellenmelidir. Yeni süreçler, çalışma ortamında daha önce öngörülmemiş risk faktörleri yaratabilir.

İlgili mevzuatta yapılan değişiklikler veya işyerinin tabi olduğu yasal standartların güncellenmesi, mevcut değerlendirmenin geçerliliğini yitirmesine neden olur. Bu hallerde, uyum sağlamak amacıyla süreçlerin yeniden ele alınması yasal bir zorunluluktur.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 68

- Eğitmen Notu: Başlarken kazaların sistemdeki boşlukları gösteren bir sinyal olduğunu vurgulayın. Yeni ekipman alımlarında risk analizinin satın alma aşamasında başlaması gerektiğini belirtin. Mevzuat değişikliklerini takip etmenin işverenin sorumluluğunda olduğunu hatırlatın.

Tehlike Sınıfına Göre Güncelleme Periyotları

Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde risk değerlendirmesi en geç altı yılda bir yenilenmelidir. Bu süre, işyerindeki faaliyetlerin değişmediği varsayımıyla belirlenmiş olup, denetimlerde kayıtlar kontrol edilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için risk değerlendirmesinin yenilenme süresi en geç dört yıl olarak belirlenmiştir. Bu süre zarfında işyeri faaliyetlerinde değişiklik olmasa dahi periyodik güncelleme yapılmalıdır.

Çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işyerlerinde ise risk değerlendirmesi en geç iki yılda bir yenilenmelidir. Yüksek riskli süreçlerin varlığı nedeniyle bu periyotlar yasal mevzuat ile sıkı şekilde denetlenmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 69

- Eğitmen Notu: Tehlike sınıflarının SGK tarafından belirlendiğini hatırlatın. Periyotların azami süreler olduğunu, riskli bir durumda bu süre beklenmeden güncelleme yapılabileceğini açıklayın. Kayıt tutmanın denetimlerdeki önemine değinin.

İşyeri Taşınması ve Büyük Değişiklikler

İşyerinin başka bir adrese taşınması, çalışma ortamındaki fiziksel risklerin tamamen değişmesine neden olur. Bu tür durumlarda, eski adresteki risk analizi geçersiz sayılır ve yeni yerleşke için sıfırdan risk değerlendirmesi yapılmalıdır.

İşyeri binasında yapılan büyük çaplı tadilatlar veya yapısal değişiklikler, yangın güvenliği ve acil durum planlarını doğrudan etkiler. Bu değişiklikler sonrasında mevcut risklerin yeniden tanımlanması ve önleyici faaliyetlerin güncellenmesi gerekir.

Üretim hattının kapasitesini artıran veya çalışma yöntemini kökten değiştiren projeler, iş akışını ve çalışanların maruziyetlerini etkiler. Bu tür operasyonel değişiklikler, risk değerlendirmesinin güncellenmesi için bir tetikleyici olarak kabul edilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 70

- Eğitmen Notu: Taşınma sürecinin sadece fiziksel bir yer değişimi değil, risk haritasının yeniden çizilmesi olduğunu vurgulayın. Yapısal değişikliklerde mimari projelerin İSG açısından incelenmesi gerektiğini belirtin. Çalışanların bu süreçteki görüşlerinin alınmasının önemi üzerinde durun.

Denetimlerde Güncellik Sorgulaması

İş müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde, risk değerlendirmesinin güncelliği en kritik kontrol noktalarından biridir. Yasal süresi geçmiş veya değişikliklere rağmen güncellenmemiş risk analizleri, idari yaptırımlara neden olabilir.

Risk değerlendirmesinin sadece kağıt üzerinde var olması yeterli değildir; sahadaki uygulamalarla uyumlu olması beklenir. Denetimlerde, belirlenen önlemlerin hayata geçirilip geçirilmediği ve kayıtların güncel olup olmadığı kontrol edilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, işverenin riskleri sürekli izlemesini ve güncellemesini şart koşar. Güncel olmayan bir risk değerlendirmesi, işverenin gözetme borcunu yerine getirmediği anlamına gelir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 71

- Eğitmen Notu: Denetimlerin sadece ceza odaklı olmadığını, rehberlik amacı taşıdığını belirtin. Güncel olmayan bir risk değerlendirmesinin olası bir kazada işverenin hukuki sorumluluğunu artıracaklarını açıklayın. Kayıtların düzenli arşivlenmesi gerektiğini hatırlatın.

Değişiklik Sonrası Yeniden Değerlendirme

Herhangi bir değişiklik sonrası yapılan risk değerlendirmesi, sadece etkilenen bölümleri değil, işin bütünü üzerindeki olası etkileri kapsamalıdır. Değişikliğin yarattığı yeni riskler, mevcut kontrol hiyerarşisine göre tekrar değerlendirilmelidir.

Yeniden değerlendirme sürecine, ilgili bölüm çalışanları ve İSG kurulu üyeleri dahil edilmelidir. Çalışanların saha tecrübesi, değişikliklerin yaratabileceği gizli risklerin tespit edilmesinde hayati bir öneme sahiptir.

Değerlendirme sonucunda belirlenen yeni önlemler, çalışanlara eğitim olarak verilmelidir. Risk analizi güncellendiğinde, bu durumun çalışanlar tarafından anlaşılması ve benimsenmesi güvenli çalışma kültürünün temelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 72

- Eğitmen Notu: Risk değerlendirmesinin dinamik bir süreç olduğunu, statik bir belge olmadığını vurgulayın. Çalışan katılımının analizin kalitesini artıracığını belirtin. Değişikliklerin çalışanlara duyurulmasının yasal bir gereklilik olduğunu hatırlatın.

Risk Değerlendirme Raporu İçeriği ve İmzalar

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği gereğince, hazırlanan rapor işyeri unvanı, adresi ve işveren bilgilerini içermelidir. Raporun hazırlanmasında görev alan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile işveren veya vekili tarafından imzalanması zorunludur.

Belgede kullanılan yöntem, tehlike kaynakları ve risk analizine dair tüm detaylar açıkça belirtilmelidir. Bu imzalar, raporun doğruluğunu ve tarafların sorumluluklarını resmi olarak kayıt altına alır.

İşveren, raporun hazırlanması sürecinde çalışanların katılımını sağlamalı ve onların görüşlerini rapor içeriğine dahil etmelidir. Katılımcı yaklaşım, risklerin daha doğru tanımlanmasına ve etkili önlemlerin alınmasına olanak tanır.

İmzalı rapor, işyerindeki güvenli çalışma ortamının temel dayanağıdır ve herhangi bir kaza durumunda yasal süreçlerde işverenin en önemli savunma dokümanı niteliğini taşır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 73

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Raporun sadece bir kağıt parçası değil, hukuki bir belge olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Eksik imza nedeniyle denetimlerde yaşanan sorunlardan bahsedin.
- Kritik nokta: İmzaların eksiksiz olmasının hukuki sorumluluğu nasıl paylaştığını anlatın.

Raporun Erişilebilir ve Güncel Tutulması

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca, raporun işyerinde her zaman erişilebilir olması ve çalışanların bilgisine sunulması gereklidir. Raporun güncelliği, işyerindeki değişikliklere bağlı olarak periyodik şekilde denetlenmelidir.

İşyerinde meydana gelen makine değişikliği, yeni bir çalışma yöntemi veya iş kazası gibi durumlarda, risk değerlendirmesi derhal güncellenmelidir. Güncellenmeyen rapor, yasal olarak geçersiz kabul edilir ve iş kazası riskini artırır.

Çalışanlar, kendilerini ilgilendiren riskler ve alınan önlemler konusunda rapor üzerinden bilgilendirilmelidir. Erişilebilirlik, çalışanların tehlikeli durumlara karşı daha duyarlı olmalarını sağlar ve güvenlik kültürünü pekiştirir.

Güncelleme süreçleri, sadece yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda işyerindeki değişen tehlikelere karşı sürekli



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 74

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Risk değerlendirmesinin yaşayan bir belge olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Yeni bir makine alımı sonrası yapılmayan güncellemelerin kazalara etkisini anlatın.
- Kritik nokta: Güncellemenin sadece mevzuat için değil, çalışan sağlığı için olduğunu belirtin.

Saklama Süresi ve Arşivleme Yöntemleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, işyerinde hazırlanan risk değerlendirme raporlarının belirli yasal süreler boyunca saklanması zorunludur. Arşivleme işlemleri, belgenin fiziksel veya dijital olarak bozulmadan korunmasını sağlamalıdır.

Saklama süresi, işyerinin tehlike sınıfına ve mevzuatta belirtilen süreye göre değişiklik gösterebilir; İSG mevzuatı gereği kayıt ve kişisel sağlık dosyaları, çalışanın işten ayrılışından itibaren en az 15 yıl (asbest, kanserojen gibi özel maruziyetlerde 40 yıla kadar) saklanır. Arşiv, gerektiğinde kolayca ulaşılabilecek şekilde düzenlenmelidir.

Dijital arşivleme yöntemleri, raporların kaybolma riskini azaltmakta ve denetim anında hızlı erişim imkanı sunmaktadır. Ancak dijital belgelerin de yedeklenmesi ve yetkisiz erişime karşı güvenliğinin sağlanması kritik öneme sahiptir.

Arşivlenen belgeler, geçmişteki risklerin analiz edilmesi ve gelecekteki benzer tehlikelerin önlenmesi için kurumsal bir



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 75

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Belge saklamanın sadece yasal değil, kurumsal bir gereklilik olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Dijital belgelerin yedeklenmesinin önemine değinin.
- İnteraktif soru: Arşivleme konusunda işyerinde yaşadığınız zorluklar nelerdir?

Denetimde İbraz Zorunluluğu

İş müfettişleri tarafından yapılan işyeri denetimlerinde, risk değerlendirme raporunun talep edildiği anda ibraz edilmesi 6331 sayılı Kanun gereği bir zorunluluktur. Raporun mevcut olmaması veya güncel olmaması, idari para cezalarına yol açabilir.

Denetim sırasında, raporun içeriğinin işyerindeki mevcut riskleri yansıtıp yansıtmadığı ve alınan önlemlerin sahada uygulanıp uygulanmadığı kontrol edilir. Sadece kağıt üzerinde kalan raporlar, denetimlerde ciddi uygunsuzluk olarak değerlendirilir.

İşveren, müfettişlere raporu sunarken, risk yönetimi sürecinin ciddiyetini ve sürekliliğini kanıtlayan diğer belgeleri de hazır bulundurmalıdır. İbraz zorunluluğu, işverenin yasal sorumluluklarını yerine getirdiğinin en temel göstergesidir.

Denetimler, eksikliklerin giderilmesi için bir fırsat olarak görülmelidir; bu süreçte müfettişlerin rehberliği, işyerindeki İSG



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 76

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Denetimin bir ceza değil, kontrol mekanizması olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Denetimlerde sık karşılaşılan eksiklikleri paylaşın.
- Kritik nokta: Raporun sahada uygulananla uyumlu olmasının öneminde vurgu yapın.

Aksiyon Planı ve Termin Takibi

Risk değerlendirme raporu, tespit edilen tehlikelere karşı alınacak önlemleri içeren bir aksiyon planı ile tamamlanmalıdır. Her bir risk için sorumlular atanmalı ve net bir termin planı oluşturulmalıdır.

Termin takibi, alınan önlemlerin süresinde tamamlanıp tamamlanmadığını kontrol etmek için periyodik olarak izlenmelidir. Geciken aksiyonlar, işyerinde kaza olasılığını doğrudan artırdığı için öncelikli olarak ele alınmalıdır.

Sorumluların görevlerini zamanında yerine getirmemesi durumunda, işveren tarafından gerekli hatırlatmalar ve düzenlemeler yapılmalıdır. Aksiyon planı, risk yönetiminin somutlaştığı ve sahada karşılık bulduğu en önemli bölümdür.

Düzenli takip, risklerin sadece tanımlanmakla kalmayıp, etkin bir şekilde bertaraf edildiğini gösterir; bu da işyerinde güvenlik kültürünün yerleşmesini sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Aksiyon planı olmayan bir raporun eksik olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Sorumlu atamanın önemi ve izlenebilirliği.
- İnteraktif soru: Aksiyon planlarını nasıl takip ediyorsunuz?

İSG Hizmetlerinde Uzman ve Hekim Görevlendirme Esasları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, işveren işyerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirmekle yükümlüdür.

Bu görevlendirmeler, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına uygun sertifikaya sahip uzmanlar arasından yapılmalı ve İSG Hizmetleri Yönetmeliği esaslarına uyulmalıdır.

İşveren, görevlendirilen profesyonellerin görevlerini bağımsız bir şekilde yapabilmeleri için gerekli tüm araç, gereç ve imkanları sağlamakla yasal olarak sorumlu tutulmuştur.

Görevlendirilen uzman ve hekimlerin çalışma süreleri, işyerinin risk düzeyine göre planlanmalı ve işyerinde güvenli bir çalışma ortamının sürdürülebilirliği sağlanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 78

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG hizmetlerinin sadece bir zorunluluk değil, yasal bir görev olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Uzman ve hekimlerin işyerindeki bağımsızlıklarını korumalarının önemini belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde görevli uzman ve hekimlerin görev sınırlarını biliyor musunuz?

İSGB Kurulumu mu, OSGB Hizmeti mi?

İşveren, İSG hizmetlerini kendi bünyesinde kuracağı İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi (İSGB) aracılığıyla veya dışarıdan hizmet alacağı Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) yoluyla karşılayabilir.

İSGB kurulumu için gerekli olan en az bir iş güvenliği uzmanı ile bir işyeri hekiminin görevlendirilmesi, işyerinin tehlike sınıfına ve toplam çalışan sayısına bağlıdır.

OSGB hizmeti tercih edildiğinde, işveren sorumluluklarının bir kısmını hizmet sağlayıcıya devreder ancak yasal sorumluluğun nihai sahibi her zaman işverenin kendisidir.

Hizmet alım sözleşmeleri, işyerinin özel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde detaylandırılmalı ve İSG Hizmetleri Yönetmeliği kriterlerine uygun olarak yürütülmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSGB ve OSGB ayrımını açıklayın.
- Gerçek örnek: OSGB ile yapılan sözleşmenin işverenin yasal sorumluluğunu ortadan kaldırmadığını vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde hizmeti nasıl alıyorsunuz?

Tehlike Sınıfına Göre Hizmet Süreleri

İşyerlerinde görevlendirilecek uzman ve hekimlerin çalışma süreleri, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak mevzuatta belirtilen katsayılar üzerinden hesaplanmaktadır.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için daha fazla çalışma süresi öngörülürken, az tehlikeli işyerlerinde bu süreler daha esnek bir yapıda düzenlenmiştir.

İşveren, İSG Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında belirlenen bu sürelerin tam olarak karşılandığını takip etmekle yükümlüdür ve eksik hizmet alımı yasal yaptırımlara neden olabilmektedir.

Çalışan sayısındaki artış veya tehlike sınıfındaki değişiklikler, hizmet sürelerinin yeniden hesaplanmasını ve gerekli güncellemelerin İSG-KATİP üzerinden yapılmasını zorunlu kılar.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tehlike sınıfının hizmet süresini nasıl etkilediğini anlatın.
- Gerçek örnek: Çalışan sayısı arttığında sürelerin nasıl güncellenmesi gerektiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizin tehlike sınıfı ve atanan süreler hakkında bilginiz var mı?

Görevlendirme Süreçleri ve Belgelendirme

İşyerinde görevlendirilen iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin atamaları, Bakanlık tarafından işletilen İSG-KATİP sistemi üzerinden elektronik ortamda gerçekleştirilmelidir.

Görevlendirme belgeleri, işveren ile profesyonel arasında imzalanan sözleşmelerle desteklenmeli ve bu kayıtlar denetimlerde sunulmak üzere muhafaza edilmelidir.

Sözleşmelerde, görevli personelin görev, yetki ve sorumlulukları açıkça tanımlanmalı, çalışma süreleri ve görev sınırları net bir şekilde belirtilmelidir.

İSG-KATİP üzerinden yapılmayan veya süresi dolmuş görevlendirmeler geçersiz sayılmakta olup, bu durum işverenin yasal yükümlülüklerini yerine getirmediği anlamına gelmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG-KATİP sisteminin önemine değinin.
- Gerçek örnek: Sözleşme kayıtlarının denetimlerdeki belirleyici rolünü anlatın.
- İnteraktif soru: İSG-KATİP atamalarınızın güncel olduğunu kontrol ettiniz mi?

İSG Hizmetlerinde Süreklilik İlkesi

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin aksatılmadan sürdürülmesi, çalışma ortamının güvenli kalması ve risklerin sürekli kontrol altında tutulması için temel bir gerekliliktir.

Uzman veya hekimin işten ayrılması durumunda, işveren en kısa sürede yeni bir görevlendirme yaparak hizmetin devamlılığını sağlamakla yükümlüdür.

İşin durması veya uzman/hekimin görev yapamadığı sürelerde işveren, riskleri yönetmek için gerekli geçici tedbirleri almak zorundadır.

Süreklilik ilkesi, İSG hizmetlerinin bir defalık bir işlem değil, tüm çalışma süresine yayılan dinamik ve sürekli bir yönetim süreci olduğunu kanıtlar niteliktedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 82

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG'nin sürekli bir süreç olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Uzman ayrıldığında yaşanan boşluğun nasıl yönetilmesi gerektiğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Hizmetin kesintiye uğraması durumunda ne yapılması gerektiğini biliyor musunuz?

İşyeri Hekimi Görevlendirme Esasları

İşveren, işyerinde çalışanların sağlık gözetimini sağlamak amacıyla, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik gereği hekim görevlendirmekle yükümlüdür.

İşyeri hekimi, sadece sertifikalı hekimler arasından seçilmeli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun öngördüğü nitelikleri taşımalıdır.

İşveren, görevlendirdiği hekimin çalışma saatlerini ve görev tanımlarını ilgili mevzuata uygun şekilde belirleyerek kayıt altına almalıdır.

İşyeri hekimliği hizmeti, işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak OSGB'lerden veya tam süreli olarak bünyeden karşılanabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 83

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşyeri hekiminin iş sağlığı hizmetlerindeki merkezi rolünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: İşyerinde hekimin görevlendirilmediği bir senaryoda sağlık kontrollerinin aksayabileceğini belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde hekimin ulaşılabilirliği hakkında ne düşünüyorsunuz?

Sağlık Gözetimi ve Tıbbi Tetkikler

İşyeri hekimi, çalışanların işe giriş ve periyodik muayenelerini, Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygun şekilde yapar.

Muayeneler, çalışanın işe uygunluğunu belirlemek ve meslek hastalıklarını erken teşhis etmek amacıyla gerçekleştirilen kritik süreçlerdir.

İşyeri hekimi, yapılan tetkik sonuçlarını gizlilik ilkesine uygun şekilde saklamalı ve çalışanın sağlık durumu hakkında bilgilendirmelidir.

Özel politika gerektiren gruplar (genç, yaşlı, hamile, engelli çalışanlar) için sağlık gözetimi daha sık aralıklarla ve özenle yürütülmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 84

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık gözetiminin yasal bir zorunluluk olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Periyodik muayenede erken teşhis edilen bir işitme kaybı vakasını anlatın.
- İnteraktif soru: İşe giriş muayenesinde nelere bakıldığını biliyor musunuz?

Çalışma Ortamı Gözetimine Katkı

İşyeri hekimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği uyarınca çalışma ortamındaki sağlık risklerini değerlendirerek işverene gerekli önlemleri önerir.

İşyerindeki toz, gürültü, kimyasal maruziyet gibi etkenlerin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini inceleyerek risk değerlendirme raporuna katkı sağlar.

İşyeri hekimi, çalışma ortamının hijyenik koşullarını denetler ve havalandırma, aydınlatma, ergonomi gibi faktörlerin iyileştirilmesi için tavsiyelerde bulunur.

İş kazası ve meslek hastalığı durumlarında, hekim sürece dahil olarak gerekli yasal bildirimlerin yapılmasına ve önleyici faaliyetlerin planlanmasına yardımcı olur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 85

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hekimin sadece muayene yapan değil, ortamı iyileştiren bir uzman olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Ergonomik düzenlemelerin kas-iskelet sistemi hastalıklarını nasıl azalttığını anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışma ortamınızda en çok hangi riskten endişe ediyorsunuz?

Sınıf ve Süre Yükümlölükleri

İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile tehlike sınıflarına göre belirlenmiştir.

Çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde çalışan başına ayrılması gereken süre, tehlikeli ve az tehlikeli sınıflara göre daha yüksektir.

İşveren, çalışan sayısındaki artışa paralel olarak hekimin çalışma süresini güncellemeli ve bu sürenin tam olarak kullanılmasını sağlamalıdır.

İşyeri hekiminin çalışma süreleri, yıllık çalışma planı içerisinde yer almalı ve İSG-KATİP sistemi üzerinden takip edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 86

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sürelerin tehlike sınıfına göre değiştiğini açıklayın.
- Gerçek örnek: Çok tehlikeli bir tesiste hekimin tam zamanlı bulunma zorunluluğunu örneklendirin.
- İnteraktif soru: İşyerinizin tehlike sınıfını biliyor musunuz?

Hekim Görevlendirmemenin Hukuki Sonuçları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, işyeri hekimi görevlendirmeyen işverenlere her ay için ayrı ayrı idari para cezası uygulanmaktadır.

İşyeri hekiminin olmaması veya görevini yerine getirmemesi durumunda, işyerinde meydana gelebilecek kazalarda işverenin kusur payı artmaktadır.

İdari para cezaları, eksiklik giderilene kadar devam eder ve yasal yükümlülükler yerine getirilmediği sürece yasal sorumluluk devam eder.

İşveren, hekim görevlendirme sürecindeki ihmalleri nedeniyle hukuki ve cezai sorumluluktan kaçınamaz; bu durum rücu davalarına da konu olabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 87

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yasal yaptırımların ciddiyetini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir iş kazası sonrası hekim eksikliğinin mahkeme sürecine etkisini anlatın.
- İnteraktif soru: İdari para cezalarının caydırıcı olduğunu düşünüyor musunuz?

İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Esasları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesi gereğince, işverenler mesleki risklerin önlenmesi ve korunması için iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür.

İş güvenliği uzmanları, işverene rehberlik eden, risk değerlendirmesi çalışmalarına katılan ve çalışma ortamı gözetimini yürüten profesyonel yetkinliğe sahip teknik personeldir.

Uzman görevlendirme yükümlülüğü, işyerinin tehlike sınıfına bakılmaksızın tüm işyerleri için geçerli olup, işverenin yasal sorumluluğunun temel bir parçasıdır.

İşveren, bu uzmanları kendi bünyesinden görevlendirebileceği gibi, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden (OSGB) hizmet alarak da karşılayabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 88

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Uzmanlığın sadece bir formalite değil, iş güvenliği sisteminin beyni olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Uzmanın görevlendirilmesinin işverenin sorumluluğunu devretmediğini, sadece profesyonel destek sağladığını vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki uzman ile ne sıklıkla iletişim kuruyorsunuz?

Tehlike Sınıfı ve Uzmanlık Sertifika Uyumu

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik çerçevesinde, uzmanlar sahip oldukları sertifika sınıflarına (A, B, C) göre görev yapabilirler.

Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde C sınıfı uzmanlar görev yapabilirken, tehlikeli sınıfta B sınıfı, çok tehlikeli sınıfta ise A sınıfı uzmanlar görevlendirilmelidir.

İşveren, işyerinin NACE koduna göre belirlenen tehlike sınıfını doğru tespit etmeli ve bu sınıfa uygun sertifikaya sahip uzmanı görevlendirdiğinden emin olmalıdır.

Sertifika sınıfları, uzmanların eğitim düzeylerine ve iş tecrübelerine göre belirlenmekte olup, bu uyum yasal bir zorunluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 89

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yanlış sınıf uzman atamasının geçersiz sayılacağını hatırlatın.
- Kritik nokta: Tehlike sınıfı değişimlerinin uzman değişikliğini zorunlu kılabileceğini anlatın.
- Ek bilgi: NACE kodu sorgulama ekranlarından işyeri sınıfının düzenli kontrol edilmesi gerektiğini belirtin.

Risk Değerlendirmesi ve Saha Denetimi

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca, iş güvenliği uzmanı risk değerlendirmesi ekibinin doğal bir üyesidir ve süreci yönetmekle sorumludur.

Uzman, işyerindeki tehlikeleri belirlerken saha gözlemleri yapar, çalışanlarla görüşür ve geçmiş kaza kayıtlarını analiz ederek riskleri puanlandırır.

Saha denetimleri sırasında tespit edilen uygunsuzluklar, uzman tarafından raporlanmalı ve işverene önleyici tedbirler konusunda yazılı önerilerde bulunulmalıdır.

Uzmanın saha denetimi, sadece kural ihlallerini tespit etmek değil, aynı zamanda güvenli çalışma yöntemlerini çalışanlara yerinde anlatmak ve eğitmek üzerine kuruludur.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 90

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Risk değerlendirmesinin dinamik bir süreç olduğunu vurgulayın.
- Gerçek rnek: Saha denetiminde tespit edilen bir korkuluk eksikliğinin nasıl raporlandığını anlatın.
- Kritik nokta: Uzmanın raporlarının işveren tarafından dikkate alınması yasal bir zorunluluktur.

Çalışan Sayısı ve Hizmet Süresi İlişkisi

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik gereği, uzmanların işyerinde geçirmeleri gereken süre çalışan sayısına göre hesaplanır.

Az tehlikeli sınıfta çalışan başına ayda en az 10 dakika, tehlikeli sınıfta en az 20 dakika, çok tehlikeli sınıfta ise çalışan başına ayda en az 40 dakika hizmet süresi belirlenmiştir.

İşveren, bu sürelerin tam olarak karşılanmasını sağlamalı ve uzmanların bu sürede sadece iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine odaklanmasını temin etmelidir.

Çalışan sayısı arttıkça, uzmanın saha denetimi ve eğitim faaliyetleri için ayırması gereken süre de orantılı olarak artış göstermektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sürelerin minimum süreler olduğunu ve ihtiyaca göre artırılabilirliğini belirtin.
- Kritik nokta: Uzmanın süresini başka işlerde kullanmasının yasal olmadığını hatırlatın.
- Ek bilgi: Sürelerin takibi için kullanılan dijital sistemlerden bahsedin.

Uzman Atamamanın Hukuki ve İdari Yaptırımları

6331 sayılı Kanun'un 26. maddesine göre, iş güvenliği uzmanı görevlendirmeyen işverenlere, aykırılığın devam ettiği her ay için idari para cezası uygulanmaktadır.

Uzman atamamak sadece para cezası değil, aynı zamanda iş kazası durumunda işverenin kusur oranını artıran ve tazminat yükümlülüğünü ağırlaştıran bir unsurdur.

İş müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde, uzman atamasının yapılmadığının tespiti halinde işyerinde faaliyet durdurma kararı dahi alınabilmektedir.

İşveren, uzmanlık hizmetinin sürekliliğini sağlamakla sorumludur; uzmanın istifası veya sözleşmesinin feshi durumunda kısa sürede yeni bir atama yapılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 92

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Cezaların caydırıcı nitelikte olduğunu ve her yıl güncellendiğini belirtin.
- Kritik nokta: İdari para cezasının ödenmiş olması, eksikliğin giderilmesi sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.
- İnteraktif soru: İşyerinde uzman atamasının kesintiye uğraması durumunda ne yapılacağını biliyor musunuz?

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Tanımı

- Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB), işyerlerine İSG hizmetlerini sunmak üzere kurulan, Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş bir kuruluştur.
- OSGB'lerin temel amacı, işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesini sağlayarak yasal yükümlülükleri yerine getirmektir.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında, OSGB'ler işyerlerinin tehlike sınıfına göre belirlenen sürelerde hizmet vermekle yükümlüdür.
- OSGB bünyesinde görev yapan tüm profesyoneller, mesleki bağımsızlıklarını koruyarak işyerindeki riskleri tarafsız bir bakış açısıyla değerlendirmek zorundadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 93

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: OSGB'lerin işveren üzerindeki yasal sorumluluğu hafifleten bir çözüm ortağı olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: OSGB personelinin işyerindeki bağımsızlığını vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki İSG hizmetlerinin OSGB üzerinden alınmasının avantajlarını tartışın.

Bakanlık Yetkilendirmesi ve Hizmet Sözleşmesi

- OSGB'ler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen yetki belgesi ile faaliyet gösterir ve bu belgelerin güncelliği takip edilmelidir.
- İşveren ile OSGB arasında, verilecek İSG hizmetlerini ve çalışma sürelerini kapsayan yazılı bir hizmet sözleşmesi yapılması zorunludur.
- Sözleşme kapsamında belirlenen süreler, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde yer alan minimum sürelerin altında kalmaz.
- Yetkilendirilmiş OSGB ile yapılan sözleşme, işverenin İSG hizmetlerini profesyonel bir yapıyla yürüttüğünün yasal kanıtıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 94

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yetki belgesi olmayan bir kurumdan hizmet almanın geçersizliğini vurgulayın.
- Kritik nokta: Sözleşme sürelerinin yönetmelik ile uyumlu olması yasal bir zorunluluktur.
- Gerçek örnek: Sözleşme iptal süreçlerinde işverenin yeni bir OSGB ile anlaşma süresini anlatın.

OSGB ve İşyeri Arasında Bilgi Paylaşımı

- OSGB'de görevli profesyoneller, işyerindeki risk değerlendirmesi sonuçlarını işverenle paylaşmak ve gerekli önlemleri raporlamakla yükümlüdür.
- İşyerinde meydana gelen iş kazaları ve ramak kala olaylar, OSGB ile anlık olarak paylaşılarak kök neden analizi yapılmalıdır.
- Bilgi paylaşımı süreci, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında verilerin gizliliği ilkesine uygun bir şekilde yürütülmelidir.
- OSGB, işyerindeki çalışanların sağlık gözetimi verilerini işverenle paylaşırken kişisel verilerin korunması kanununa riayet etmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 95

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bilgi akışının aksamamasının risk değerlendirmesini etkisiz kılacağını anlatın.
- Kritik nokta: Kişisel verilerin korunması konusunda OSGB'nin sorumluluğunu hatırlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde kaza bildirimleri hangi kanallarla OSGB'ye iletiliyor?

Hizmet Kalitesi ve Süre Denetimi

- OSGB'lerin sunduğu hizmetlerin kalitesi, işyerindeki kaza oranlarının düşürülmesi ve çalışan sağlığının korunması ile doğrudan ilişkilidir.
- Bakanlık müfettişleri, işyerlerinde yapılan denetimlerde OSGB ile imzalanan sözleşmedeki sürelerin fiilen uygulanıp uygulanmadığını kontrol eder.
- OSGB tarafından görevlendirilen uzmanların, işyerindeki çalışma sürelerine sadık kalması yasal bir zorunluluktur.
- Hizmet kalitesinin artırılması için OSGB ile periyodik toplantılar düzenlenerek yapılan çalışmaların verimliliği denetlenmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 96

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kağıt üzerinde kalan sürelerin iş kazalarına davetiye çıkardığını belirtin.
- Kritik nokta: Denetimlerde sürelerin fiili kanıtlarının (imza föyleri, raporlar) önemi.
- Ek bilgi: Hizmet kalitesini ölçmek için yıllık İSG performans raporlarını inceleyin.

OSGB Kayıtlarının İşyerinde Bulundurulması

- OSGB tarafından hazırlanan tüm raporlar, risk değerlendirmeleri ve yıllık çalışma planları işyerinde dosyalanarak hazır bulundurulmalıdır.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği uyarınca, OSGB'nin yaptığı tüm işlemlerin kayıtları denetimlerde sunulmak üzere muhafaza edilmelidir.
- Kayıtların düzenli tutulması, işverenin 6331 sayılı Kanun kapsamındaki yasal sorumluluklarını yerine getirdiğinin yegane ispatıdır.
- Dijital ortamda tutulan kayıtların yedeklenmesi ve istenildiğinde yetkili mercilere sunulabilir olması gerekmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 97

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Denetim anında ulaşılamayan raporun, düzenlenmemiş sayıldığını hatırlatın.
- Kritik nokta: Arşivleme düzeninin yasal denetimlerdeki belirleyici rolü.
- İnteraktif soru: OSGB raporlarına erişiminiz ne kadar kolay?

İSG Profesyonellerinin Temel Görevleri

Uzmanlar, işyerinde risk değerlendirmesi çalışmalarına aktif katılım sağlar ve tehlikelerin belirlenmesi süreçlerinde teknik rehberlik sunar. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik gereği, işverene güvenli çalışma ortamı için gerekli önlemleri bildirmekle yükümlüdürler.

Çalışma ortamı gözetimi kapsamında, işyerindeki fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenlerini izleyerek kontrol altına alınması için gerekli teknik önerileri hazırlarlar. Bu faaliyetler, iş kazalarının önlenmesi ve meslek hastalıklarının minimize edilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir.

İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatın uygulanmasını denetlemek, uzmanların yasal sorumlulukları arasındadır. Eksik görülen hususlar için düzeltici ve önleyici faaliyetleri planlayarak işverenin bilgisine sunmak, profesyonel sorumluluğun bir gereğidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG profesyonellerinin rehberlik rolünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: Risk değerlendirmesinin sahada nasıl uygulandığını anlatın.
- İnteraktif soru: Uzmanların görevlerinde en çok zorlandıkları alanlar nelerdir?

Tespit ve Önerilerin Yazılı Bildirimi

İş güvenliği uzmanları, tespit ettikleri riskleri ve önerdikleri güvenlik önlemlerini İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği uyarınca işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. Yazılı bildirim, profesyonelin yasal sorumluluğunu yerine getirdiğinin en önemli kanıtıdır.

Bildirimler, onaylı deftere işlenerek kayıt altına alınır ve hem işveren hem de uzman tarafından imzalanır. Bu kayıtlar, denetimlerde işyerinin İSG faaliyetlerinin izlenebilirliğini sağlayan resmi belgeler niteliğindedir.

Yazılı bildirim süreci, risklerin ve çözüm önerilerinin objektif bir dille ifade edilmesini gerektirir. Önerilen tedbirlerin işin niteliğine uygunluğu ve teknik uygulanabilirliği, uzman tarafından detaylı bir şekilde gerekçelendirilmelidir.

Tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için işverene makul süreler tanınmalı ve bu süreler sonunda yapılan iyileştirmeler tekrar değerlendirilmelidir. Yazılı bildirim mekanizması, işverenin yasal yükümlülüklerini hatırlatan ve ihmalleri önleyen



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 99

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yazılı bildirimin hukuki değerini açıklayın.
- Gerçek örnek: Onaylı defterin nasıl doldurulması gerektiğini gösterin.
- İnteraktif soru: Yazılı bildirim yapılmadığında yaşanabilecek hukuki sorunlar nelerdir?

Hayati Tehlikede İşi Durdurma Yetkisi

İş güvenliği uzmanları, işyerinde hayati tehlike arz eden bir durum tespit ettiklerinde, durumu derhal işverene bildirmek zorundadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerinde çalışanların can güvenliğini korumayı en üst öncelik olarak tanımlamıştır.

İşverenin tehlikeyi gidermemesi durumunda, uzmanlar durumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirme yetkisine ve sorumluluğuna sahiptir. İşi durdurma yetkisi, kazaların önlenmesi için başvurulacak en son ve en kritik hukuki mekanizmadır.

Hayati tehlike, işçinin yaşamını doğrudan tehdit eden, anında müdahale edilmediği takdirde ölüm veya ciddi yaralanma ile sonuçlanabilecek durumları kapsar. Uzmanların bu konuda gösterdiği kararlılık, işyerinde güvenlik kültürünün temel taşıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 100

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hayati tehlike kavramını tanımlayın.
- Gerçek örnek: İşi durdurma gerektiren bir durum senaryosu paylaşın.
- İnteraktif soru: İşi durdurma kararı alırken karşılaşılabilecek zorluklar nelerdir?

İşverenin Öneriyi Değerlendirme Borcu

İşveren, iş güvenliği uzmanının yaptığı yazılı tespitleri ve sunduğu önerileri dikkatle incelemekle ve gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverene İSG hizmetlerinin uygulanmasında aktif bir rol yüklemektedir.

Önerilen tedbirlerin uygulanmaması veya ihmal edilmesi durumunda, oluşabilecek iş kazalarından doğan hukuki ve cezai sorumluluk işverene aittir. İşverenin bu önerileri göz ardı etmesi, iş hukuku kapsamında ciddi kusur olarak değerlendirilmektedir.

İşveren, uzman tarafından bildirilen eksikliklerin giderilmesi için gerekli olan bütçe, ekipman ve iş gücünü tahsis etmekle sorumludur. İSG hizmetlerinin sürekliliği, işverenin bu önerilere verdiği önem ve sağladığı kaynaklarla doğrudan ilişkilidir.

İşveren, önerilerin uygulanabilirliğini uzman ile birlikte değerlendirmeli ve teknik zorluklar varsa alternatif çözümler



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 101

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin sorumluluğunun uzman önerileriyle başladığını belirtin.
- Gerçek örnek: Bütçe kısıtları nedeniyle uygulanmayan bir önerinin sonuçlarını tartışın.
- İnteraktif soru: İşveren öneriyi reddederse uzman ne yapmalıdır?

Profesyonelin Bağımsızlığı ve İş Güvencesi

İş güvenliği uzmanları, görevlerini yerine getirirken mesleki bağımsızlıklarını korumakla yükümlüdür ve bu konuda yasal güvence altındadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, uzmanların baskı altında kalmadan çalışmalarını sağlamayı amaçlar.

Uzmanlar, işverenin veya üçüncü tarafların ekonomik baskılarına veya müdahalelerine maruz kalmadan, sadece İSG standartlarını esas alarak raporlama yapmalıdır. Mesleki etik ilkeler, uzmanların tarafsızlığını korumalarını emreder.

Görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle işten çıkarılmaları veya hak kaybına uğramaları durumunda, uzmanlar yasal yollara başvurma hakkına sahiptir. İş güvencesi, uzmanların tehlikeli durumları çekinmeden raporlayabilmeleri için gerekli olan en temel şarttır.

İşyerindeki İSG faaliyetlerinin başarısı, uzmanların bağımsızlıklarının işveren tarafından benimsenmesine ve



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 102

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Mesleki bağımsızlığın İSG için önemini açıklayın.
- Gerçek örnek: Bağımsızlık ihlali durumunda uzmanın izleyebileceği yolları anlatın.
- İnteraktif soru: Uzmanlar baskı altında hissettiklerinde etik olarak ne yapmalıdır?

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Şartları

50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlüdür (6331 sayılı Kanun).

Sürekli iş kavramı, işyerinde yapılan faaliyetlerin devamlılık arz etmesini ifade eder ve mevsimlik veya geçici işler bu kapsama dahil edilmez.

İşveren, kurul oluşturma yükümlülüğünü yerine getirirken işyeri tehlike sınıfını ve çalışan sayısını esas alarak gerekli hazırlıkları yapmalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gereği, kurulun işleyişi ve görevleri yasal çerçevede tanımlanmış olup işverene sorumluluk yüklemektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 103

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 50 çalışan ve 6 ay kriterinin yasal sınır olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Sürekli iş ile mevsimlik iş arasındaki farkı basitçe açıklayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde kurulun varlığından haberdar mısınız?

Kurul Üyeleri ve Seçim Süreçleri

Kurul; işveren veya vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları/personel-idari-mali işleri yürüten kişi, varsa sivil savunma uzmanı, işyerinde görevli formen/ustabaşı/usta ve çalışan temsilcisinden oluşur (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik).

Çalışan temsilcileri, işyerinde çalışanların katılımını sağlamak adına kurulda aktif rol almalı ve iş güvenliği konularında görüş bildirmelidir.

İşveren veya işveren vekili kurulun başkanlığını yürütürken, iş güvenliği uzmanı kurulun sekreteryaya görevini yerine getirmekle sorumludur.

Üyelerin görev süreleri ve seçim usulleri ilgili mevzuatta belirlenmiş olup, kurulun yapısı işyerinin ihtiyaçlarına göre dengeli şekilde oluşturulmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 104

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kurulun çok disiplinli bir yapı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Çalışan temsilcisinin kurulda neden kritik olduğunu anlatın.
- İnteraktif soru: Kurul üyelerini tanıyor musunuz?

Kurulun Görev ve Yetkileri

Kurul, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu denetlemek, risk değerlendirmesi sonuçlarını incelemek ve alınacak önlemleri belirlemekle görevlidir (6331 sayılı Kanun).

İşyerinde meydana gelen iş kazalarını inceleyerek kök neden analizi yapar ve tekrarlanmaması adına gerekli iyileştirme önerilerini işverene raporlar.

Kurul, olağan toplantılarını çok tehlikeli işyerlerinde ayda bir, tehlikeli işyerlerinde en geç iki ayda bir, az tehlikeli işyerlerinde en geç üç ayda bir yaparak iş sağlığı ve güvenliği politikalarının etkinliğini ölçer, çalışanların görüş ve önerilerini değerlendirir.

Yasal mevzuat uyarınca kurulun aldığı kararlar işveren tarafından titizlikle uygulanmalı ve bu süreçte işçilerin katılımı teşvik edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 105

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kurulun sadece toplantı yapmadığını, denetim yaptığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Kaza inceleme raporlarının nasıl bir önleyici etkisi olduğunu anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce bir kurul toplantısı nasıl daha verimli olur?

Çoklu İşyeri ve Ortak Kurul Yapılanması

Aynı işverene bağlı birden fazla işyeri varsa, her bir işyeri için ayrı kurul oluşturulması esastır; ancak belirli şartlarda ortak kurul kurulabilir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik).

İşyerlerinin birbirine yakınlığı ve iş süreçlerinin benzerliği, ortak kurul oluşturulmasında dikkate alınması gereken en temel kriterlerdendir.

Ortak kurul oluşturulması durumunda, her işyerinden temsilcilerin katılımı sağlanarak tüm işyerlerinin riskleri göz önünde bulundurulmalıdır.

İşveren, çoklu işyeri yapısında kurulun koordinasyonunu sağlayarak yasal yükümlülüklerin eksiksiz yerine getirilmesinden doğrudan sorumludur.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ortak kurulun istisnai bir durum olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: İki farklı fabrikası olan bir işletmenin koordinasyonunu örnek verin.
- İnteraktif soru: İşyerimizin başka şubeleriyle ortak riskleriniz var mı?

Yasal Yaptırımlar ve İdari Sorumluluklar

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenler, 6331 sayılı Kanun gereği idari para cezası ile karşı karşıya kalır.

İdari para cezaları, kurulun kurulmaması veya toplantıların düzenli yapılmaması durumunda her ay için ayrı ayrı uygulanabilmektedir.

Kurulun kurulmaması sadece maddi ceza değil, iş kazası durumunda işverenin hukuki sorumluluğunun artmasına ve kusur oranının yükselmesine neden olabilir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına tam uyum, hem yasal riskleri azaltır hem de işyerinde güçlü bir güvenlik kültürü oluşturulmasına katkı sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 107

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yasal yaptırımların caydırıcı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Kurul eksikliği nedeniyle artan kusur oranlarını tartışın.
- İnteraktif soru: Güvenlik kültürünün cezalardan öte bir değer olduğunu düşünüyor musunuz?

Kurul Üyelerinin Görev Süreleri ve Devamlılık

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre, kurul üyelerinin görev süresi iki yıl olarak belirlenmiştir; bu süre, kurulun sürekliliğini ve iş sağlığı uygulamalarındaki istikrarı sağlamak amacıyla yasal bir zorunluluktur.

İşveren veya işveren vekili tarafından atanan üyelerin görev süresi, atandıkları tarihten itibaren başlar ve atama süresinin dolmasıyla sona erer; ancak işveren, gerekli gördüğü hallerde bu süre dolmadan da değişiklik yapma yetkisine sahiptir.

Seçimle gelen çalışan temsilcilerinin görev süresi de yine iki yıl olarak uygulanır; bu süreçte temsilcinin işten ayrılması veya görevden alınması durumunda, yedek temsilci görevi devralarak süreci tamamlar.

Kurul üyelerinin görev sürelerinin düzenli takibi, iş sağlığı faaliyetlerinin kesintisiz devam etmesi ve mevzuata tam uyum



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 108

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kurul üyeliğinin gönüllülükten ziyade yasal bir sorumluluk olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: İki yıllık sürenin neden önemli olduğunu, iş sağlığı kültürünün yerleşmesi için gereken minimum süre olarak açıklayın.
- İnteraktif soru: Kurul üyelerinizin görev sürelerini takip eden bir sisteminiz var mı?

Seçilmiş ve Atanmış Üye Ayrımı

Kurul üyeleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik uyarınca atanmış ve seçilmiş üyelerden oluşur; atanmış üyeler işveren tarafından belirlenirken, çalışan temsilcileri ise çalışanlar arasından demokratik yöntemlerle seçilir.

Atanan üyeler genellikle İSG uzmanı, işyeri hekimi, teknik personel ve idari yöneticilerden oluşur; bu üyeler işvereni temsil eder ve kurulun teknik kararlarında danışmanlık görevi üstlenerek profesyonel destek sağlarlar.

Seçilmiş üyeler ise doğrudan işçileri temsil eder; sahada karşılaşılan riskleri, ramak kala olayları ve çalışanların güvenlik konusundaki görüşlerini kurul gündemine taşıyarak saha ile yönetim arasında köprü görevi görürler.

Bu ayrım, kurulun hem yönetsel kararları uygulama yeteneğini hem de çalışanların beklentilerini yansıtmaya kapasitesini birleştirir; her iki grup da kurul toplantılarında eşit oy hakkına sahip olup, kararların alınmasında ortak



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 109

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Atanmış ve seçilmiş üye dengesinin kurulun başarısı için neden şart olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: Seçilmiş üyenin sahayı, atanmış üyenin ise mevzuatı temsil ettiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Kurulunuzda çalışan temsilcilerinin aktif rol aldığını düşünüyor musunuz?

Üye Değişikliğinde Süreklilik

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gereği, kurul üyelerinden herhangi birinin görevden ayrılması durumunda, yerine aynı usulle (seçilmiş ise yedek üye, atanmış ise yeni atama) en geç bir ay içinde yeni üye görevlendirilir.

Üye değişikliği sürecinde, kurumsal hafızanın korunması ve devam eden projelerin aksamaması için yeni üyeye bir oryantasyon eğitimi verilmesi ve geçmiş kurul kararlarının aktarılması büyük önem taşır; bu, iş sağlığı faaliyetlerinin sürekliliğini garanti eder.

Görev süresi dolmadan ayrılan üyenin yerine atanan yeni üye, önceki üyenin kalan görev süresini tamamlar; bu uygulama kurulun genel seçim veya atama döngüsünü bozmadan sistemin devamlılığını sağlar.

Değişikliklerin İSG kurul karar defterine mutlaka not edilmesi ve bu değişikliğin tüm çalışanlara duyurulması, şeffaflık ve



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 110

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Üye değişikliğinin bir kriz değil, yönetsel bir süreç olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Yeni gelen bir üyenin geçmiş kararları bilmemesinin yaratabileceği risklerden bahsedin.
- İnteraktif soru: Kurulunuzdan bir üye ayrıldığında yeni üyenin sürece dahil edilmesi için bir prosedürünüz var mı?

Toplantı Yeter Sayısı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik uyarınca, kurulun geçerli kararlar alabilmesi için toplantıya katılan üye sayısının toplam üye sayısının salt çoğunluğundan oluşması zorunludur; aksi takdirde alınan kararlar hukuken geçersiz sayılabilir.

Toplantı yeter sayısının sağlanamadığı durumlarda toplantı ertelenemez, ancak karar alma yeterliliği oluşmadığı için kurul sadece bilgilendirme veya tartışma oturumu şeklinde devam edebilir; bu durumun karar defterine mutlaka işlenmesi gerekir.

Kararların alınmasında ise katılan üyelerin salt çoğunluğu esastır; oyların eşitliği halinde işveren veya vekilinin oyu belirleyici kabul edilir, bu durum yetki ve sorumluluk dengesini korumak adına yönetmelikte özel olarak tanımlanmıştır.

Toplantı tutanaklarının her toplantı sonunda tüm katılımcılar tarafından imzalanması, alınan kararların bağlayıcılığını ve



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 111

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Toplantı yeter sayısının hukuki bir zorunluluk olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Yeter sayı sağlanmadan alınan kararların denetimlerde neden kabul edilmediğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Toplantılarınızda yeter sayıyı sağlamakta güçlük çekiyor musunuz?

Kurul Üyelerinin Eğitimi

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereğince, kurul üyelerinin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için özel İSG eğitimlerine tabi tutulmaları yasal bir zorunluluktur ve işveren bu eğitimi sağlamakla yükümlüdür.

Eğitim içeriği, işyerindeki özel riskler, mevzuat güncellemeleri, kaza analiz teknikleri, risk değerlendirme metotları ve kurulun görev ve sorumlulukları gibi konuları kapsamalıdır; bu eğitimler, kurulun sadece teorik değil, pratik uygulama kabiliyetini de artırmalıdır.

Kurul üyeleri için verilecek eğitimlerin, görev süreleri içerisinde düzenli aralıklarla tekrarlanması ve değişen teknolojik veya sektörel risklere göre güncellenmesi, kurulun etkinliğini doğrudan etkileyen bir faktördür; eğitim kayıtları mutlaka saklanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 112

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kurul üyeliğinin yetkinlik gerektiren bir görev olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Eğitimli bir kurul üyesinin riskleri nasıl daha erken fark edebileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: Kurul üyelerinizin son aldığı İSG eğitiminin üzerinden ne kadar zaman geçti?

İSG İç Yönergesi ve Risk Yönetimi

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gereği kurul, işyerinde uygulanacak İSG iç yönergesini hazırlar veya mevcut yönergeyi güncel ihtiyaçlara göre revize eder.
- İşyerindeki tehlike kaynaklarını belirleyerek risk değerlendirme çalışmalarına aktif katılım sağlar ve işverene alınması gereken önlemler hakkında somut, uygulanabilir öneriler sunar.
- İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını periyodik olarak denetleyerek, yasal mevzuata uyum ve risklerin azaltılması noktasındaki eksiklikleri tespit eder.
- Çalışanların İSG süreçlerine katılımını sağlamak için gerekli iletişim kanallarını oluşturarak, güvenli çalışma ortamının sürekliliğini destekleyen bir yapı kurar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 113

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG kurulunun işyerindeki merkezi rolünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: Risk değerlendirmesinde kurulun aldığı bir kararın kazayı nasıl önlediğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki iç yönerge hakkında bilginiz var mı?

Kaza ve Meslek Hastalığı İncelemesi

- İşyerinde meydana gelen iş kazalarını ve meslek hastalıklarını inceleyerek kök neden analizlerini gerçekleştirir ve benzer olayların tekrarlanmaması için önleyici tedbirler belirler.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik kapsamında, kaza sonrası yapılan incelemelerde çalışanların ifadelerine başvurur ve ortam ölçüm sonuçlarını teknik olarak değerlendirir.
- Kaza inceleme raporlarını tutanak altına alarak işverene sunar ve gerekli iyileştirmelerin zamanında hayata geçirilmesi için sürecin takibini yapar.
- İş kazası istatistiklerini düzenli tutarak kaza sıklık ve ağırlık oranlarını analiz eder; bu verileri önleyici faaliyet planlamasında ana kaynak olarak kullanır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 114

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kaza incelemesinin amacının suçlu bulmak değil, kök nedeni bulmak olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Kök neden analizi (balık kılçığı vb.) yönteminden bahsedin.
- İnteraktif soru: Kaza yaşandığında ilk yapılması gereken nedir?

Eğitim ve Tatbikat Planlama

- Çalışanların İSG eğitim ihtiyaçlarını belirleyerek, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde yıllık eğitim planları hazırlar.
- Acil durum planları doğrultusunda periyodik aralıklarla yangın, tahliye ve ilk yardım tatbikatlarının yapılmasını organize ederek çalışanların hazırlıklı olmasını sağlar.
- Eğitimlerin etkinliğini ölçmek için sınav veya uygulama sonuçlarını değerlendirir; eğitim eksikliği olan personele yönelik ek çalışmalar planlayarak yetkinliği artırır.
- Tatbikatlar sonrasında bir değerlendirme raporu hazırlayarak acil durum planlarındaki zayıf noktaları tespit eder ve işverene güncellenmesi için öneride bulunur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 115

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimlerin mevzuattaki zorunluluğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Tatbikatlarda yaşanan koordinasyon sorunlarının ciddiyetini vurgulayın.
- İnteraktif soru: En son ne zaman yangın tatbikatına katıldınız?

Yıllık Çalışma ve Değerlendirme

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik uyarınca, kurul her yıl işyerindeki İSG çalışmalarını kapsayan kapsamlı bir yıllık rapor hazırlar.
- Yıl boyunca yapılan risk değerlendirmeleri, eğitimler, tatbikatlar ve iş kazası incelemelerini birleştirerek bütüncül bir yıllık değerlendirme raporu oluşturur.
- Hedeflenen İSG performans göstergelerine ulaşip ulaşılmadığını kontrol eder; sapmalar varsa düzeltici ve önleyici faaliyetleri ivedilikle planlar.
- Yıllık rapor, işverene sunulmak üzere kurul tutanağına geçirilir ve işyerindeki İSG kültürünün gelişimi için bir yol haritası olarak kullanılır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 116

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yıllık raporun sadece bir dosya değil, bir performans karnesi olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Raporun işverene bütçe onaylatmada nasıl kullanıldığını anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce işyerimizde en önemli iyileştirme alanı nedir?

Önerilerin İşverene Sunulması

- Kurul tarafından alınan kararlar ve güvenliği artırmaya yönelik tüm öneriler, tutanakla kayıt altına alınarak işverene veya temsilcisine yazılı olarak sunulur.
- İşveren, sunulan önerileri değerlendirerek uygun olanları uygulama sürecini başlatır; önerilerin uygulanmaması durumunda gerekçelerini kurul ile paylaşır.
- Kurul kararlarının takipçisi olur; önerilerin hayata geçirilip geçirilmediğini bir sonraki kurul toplantısında gündeme alarak denetler.
- İletişim süreçlerinde şeffaflık ilkesini benimseyerek, alınan kararların çalışanlara duyurulmasını sağlar ve İSG bilincinin tüm kademelerde yerleşmesini destekler.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 117

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kurul ile işveren arasındaki iletişimin önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Uygulanmayan önerilerin kurul toplantısında tekrar gündeme getirilme prosedürü.
- İnteraktif soru: Önerileriniz işverene nasıl ulaşıyor?

İSG Kurulu Toplantı Periyotları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gereğince, kurul toplantılarının sıklığı işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenmektedir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde toplantılar en az ayda bir defa gerçekleştirilmelidir.

Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde toplantı periyodu en az iki ayda bir olarak düzenlenmiş olup, az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde ise bu süre en az üç ayda bir şeklinde belirlenmiştir.

Kurul toplantı tarihleri ve saatleri, işyerindeki çalışma düzenini aksatmayacak şekilde belirlenmeli ve tüm kurul üyelerinin katılımı için gerekli planlama önceden yapılmalıdır.

Toplantı periyotlarının belirlenmesinde işyerindeki kaza sıklığı, risk düzeyi ve çalışan sayısı gibi faktörler göz önünde bulundurularak, yasal asgari sürelerden daha sık toplantı yapılması her zaman tercih edilebilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 118

- Eğitmen Notu: Başlarken, toplantı periyotlarının yasal zorunluluk olduğunu vurgulayın. Tehlike sınıflarına göre süreleri netleştirin. Katılımcılara kendi işyerlerinin tehlike sınıfını sorun. Yasal sürenin minimum olduğunu, ihtiyaca göre daha sık toplanılabileceğini belirtin.

Olağanüstü Kurul Toplantıları

İşyerinde meydana gelen ölümlü iş kazaları, uzuv kaybı ile sonuçlanan ciddi yaralanmalar veya meslek hastalığı vakalarında, kurulun olağanüstü toplanması yasal bir zorunluluktur. Bu tür ciddi olayların ardından kurul, olayın kök nedenlerini analiz etmek üzere derhal toplanmalıdır.

Olağanüstü toplantının temel amacı, kazanın tekrar yaşanmaması için gerekli olan teknik ve idari tedbirleri hızla belirlemek ve uygulamaya koymaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik bu süreci işverenin sorumluluğunda tutmaktadır.

Toplantı sırasında olaya ilişkin tüm bilgiler şeffaf bir şekilde paylaşılmalı, tanık ifadeleri ve kaza raporları incelenerek risk değerlendirmesi dokümanı güncellenmelidir. Belirlenen önleyici faaliyetler aciliyet sırasına göre işleme alınmalıdır.

Olağanüstü toplantı kararları, işyerindeki tüm çalışanlara duyurulmalı ve benzer risklerin bulunduğu diğer



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 119

- Eğitmen Notu: Olağanüstü toplantıların ciddiyetini vurgulayın. Sadece kaza sonrası değil, ramak kala olaylarda da toplanmanın önemine değinin. Katılımcılara, kaza anında kurulun nasıl bir refleks göstermesi gerektiğini sorun.

Toplantı Gündemi ve Karar Kayıt Süreci

Kurul toplantıları, gündem maddelerinin önceden belirlenmesi ve üyelere duyurulması ile başlar. Gündem, işyerindeki güncel riskler, geçmiş dönem kararlarının durumu ve çalışan talepleri gibi ana başlıklardan oluşmalıdır.

Toplantıda alınan her karar, tarih ve imza ile birlikte karar defterine veya elektronik kayıt sistemine işlenmelidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, toplantı tutanaklarının düzenli tutulmasını şart koşar.

Karar defterinde alınan kararların gerekçeleri, sorumlu kişiler ve tamamlanma tarihleri açıkça belirtilmelidir. Bu kayıtlar, iş müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde ilk bakılan belgeler arasındadır ve yasal delil niteliği taşır.

Toplantı tutanakları, kurul üyeleri tarafından imzalandıktan sonra işyerinde erişilebilir bir yerde saklanmalı ve gerekli görüldüğü durumlarda çalışan temsilcileri ile paylaşılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 120

- Eğitmen Notu: Tutanakların yasal önemini anlatın. Eksik imza veya belirsiz kararların denetimde sorun yaratacağını belirtin. Karar defterinin güncel tutulmasının işvereni hukuki açıdan koruduğunu vurgulayın.

Toplantı Katılımı ve Devamlılık

Kurul toplantılarına işveren veya işveren vekili, İSG uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları sorumlusu ve çalışan temsilcileri gibi yönetmelikte belirtilen asıl üyelerin eksiksiz katılımı esas alınmalıdır.

Toplantı yeter sayısının sağlanamaması durumunda alınan kararlar hukuki açıdan tartışmalı hale gelebilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, kurulun işleyişinde devamlılığı ve katılımı temel bir ilke olarak belirlemiştir.

Üyelerin mazeretli olması durumunda, yerine vekalet edecek kişilerin önceden belirlenmesi ve toplantı kayıtlarına işlenmesi, kurumsal işleyişin aksamaması adına kritik öneme sahiptir. Katılımın düzenli olması, kararların sahiplenilmesini artırır.

Toplantı devamlılığının sağlanması adına, yıllık toplantı takviminin dönem başında tüm üyelere bildirilmesi ve hatırlatıcıların düzenli olarak gönderilmesi önerilir. Katılımın düşük olduğu bir kurul, işyerinde İSG kültürünün zayıf



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 121

- Eğitmen Notu: Katılımın önemini vurgulayın. Sadece İSG biriminin katıldığı bir kurulun eksik kalacağını belirtin. İşveren vekili katılımının kararların uygulanabilirliği açısından neden önemli olduğunu tartışın.

Alınan Kararların Takibi ve Uygulanması

Kurulda alınan kararların başarısı, bu kararların işyerinde ne kadar hızlı ve etkili uygulandığına bağlıdır. Kararların takibi, işyerindeki İSG birimi veya kurul sekreteri tarafından düzenli olarak yapılmalıdır.

Uygulanmayan kararlar, işyerindeki risklerin devam etmesine ve potansiyel kazalara zemin hazırlar. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, alınan kararların işveren tarafından değerlendirilmesini ve sonuçlandırılmasını öngörmektedir.

Tamamlanamayan veya geciken kararlar için bir sonraki toplantıda açıklama istenmeli ve varsa engellerin kaldırılması için yeni stratejiler geliştirilmelidir. Karar takibi, işyerinde süreklilik ve disiplin sağlar.

Kararların gerçekleşme oranları, yönetime sunulan yıllık İSG raporlarında yer almalı ve kurulun etkinliği bu veriler ışığında periyodik olarak sorgulanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 122

- Eğitimci Notu: Karar almanın kolay, uygulamanın zor olduğunu belirtin. Uygulanmayan kararların kurulun itibarını nasıl zedelediğini anlatın. Katılımcılara, kendi işyerlerinde kararları nasıl takip ettiklerini sorun.

Kurul Kararlarının Bağlayıcılığı ve Uygulanması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gereğince, kurul tarafından alınan kararlar işyerinde güvenli çalışma ortamının oluşturulması adına temel teşkil eder. Kurul kararları, işverene veya işveren vekiline sunulmak üzere tutanak altına alınır ve uygulanması zorunlu olan yasal bir sorumluluk doğurur.

Kurul üyeleri tarafından oy birliğiyle alınan kararlar, işyerindeki tehlikelerin bertaraf edilmesi veya risklerin kabul edilebilir seviyeye indirilmesi için gerekli teknik önlemleri kapsar. Bu kararların uygulanması, işyerindeki güvenlik kültürünün geliştirilmesinde kritik bir rol oynar.

Kurul kararlarının uygulanmaması, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin gözetme borcunun yerine getirilmemesi olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle kararların sadece alınması değil, aynı zamanda hayata geçirilmesi yasal bir gerekliliktir.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 123

- Eğitmen Notu: Kurul kararlarının sadece kağıt üzerinde kalmaması gerektiğini vurgulayın. Kararların yasal bağlayıcılığını ve iş kazalarını önlemedeki rolünü açıklayın. Katılımcılara kendi işyerlerinde kurul kararlarının nasıl takip edildiğini sorun.

İşverenin Kararlara Uyma Yükümlülüğü

İşveren, kurul tarafından alınan ve işyerinde sağlık ve güvenlik şartlarını iyileştirmeye yönelik olan kararları uygulamakla yükümlüdür. Bu sorumluluk, işverenin işyerindeki tüm çalışanların sağlığını koruma ve iş kazalarını önleme konusundaki yasal gözetme borcunun bir parçasıdır.

İşveren, kurul kararlarının yerine getirilmesi için gerekli olan bütçe, ekipman ve insan kaynağını sağlamakla mükelleftir. Kararların uygulanması sürecinde işveren, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile koordineli bir çalışma yürütmelidir.

Eğer kurul kararı, işverenin doğrudan uygulayabileceği bir teknik önlem içeriyorsa, bu önlemin zamanında ve eksiksiz alınması beklenir. İşverenin bu kararlara uymaması, olası iş kazalarında hukuki ve cezai sorumluluğunu doğrudan artırmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 124

- Eğitmen Notu: İşverenin kararlara uyma yükümlülüğünün 6331 sayılı Kanun'daki karşılığını belirtin. İşverenin bütçe ayırma sorumluluğuna değinin. İhmal durumunda doğabilecek hukuki sonuçları kısaca anlatın.

Uygulanmayan Kararların Gerekçelendirilmesi

Kurul tarafından alınan bir kararın işveren tarafından uygulanmaması durumunda, bu durumun gerekçeli olarak kurul üyelerine açıklanması yasal bir zorunluluktur. İşveren, teknik veya ekonomik nedenlerle uygulayamadığı kararlar için somut ve geçerli bir gerekçe sunmalıdır.

Kararın uygulanmama gerekçesi, kurul toplantı tutanağında açıkça belirtilmeli ve toplantıya katılan tüm üyelerin bilgisine sunulmalıdır. Bu süreç, kurulun işleyişinde şeffaflığı ve işveren ile kurul arasındaki iletişimi güçlendirmeyi amaçlar.

Uygulanmayan kararların gerekçelendirilmesi süreci, kurulun bir denetim mekanizması olarak etkinliğini kanıtlar. İşveren, kararı reddetmek yerine, alternatif bir çözüm önerisi veya daha güvenli bir yöntem sunarak yükümlülüğünü yerine getirmeye devam etmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 125

- Eğitmen Notu: Kararların uygulanmamasının bir 'red' değil, bir 'süreç' olduğunu anlatın. Gerekçelendirme sürecinin şeffaflık açısından önemine vurgu yapın. Katılımcılara işyerlerinde böyle bir durumla karşılaşp karşılaşmadıklarını sorun.

Aksiyon Sorumlusu ve Termin Takibi

Kurul kararlarının etkin bir şekilde uygulanması için her kararın bir sorumlusu ve net bir termin tarihi belirlenmelidir.

Karar tutanaklarında, yapılacak işin tanımı, bu işten sorumlu olan kişi ve işin tamamlanması gereken son tarih mutlaka yer almalıdır.

Sorumlu kişi, belirlenen termin tarihinde işin tamamlanıp tamamlanmadığını kontrol etmeli ve sonucu kurulun bir sonraki toplantısında raporlamalıdır. Bu takip mekanizması, kararların unutulmasını veya ertelenmesini engeller.

Aksiyon takibi, kurulun sürekliliğini sağlar ve işyerindeki güvenlik açıklarının kapatılmasında bir yol haritası görevi görür. Termin takibinin aksatılması, kurulun işlevselliğini yitirmesine ve güvenliğin ihmal edilmesine yol açabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 126

- Eğitmen Notu: Karar takibinin proje yönetimi gibi ele alınması gerektiğini söyleyin. Sorumlulukların netleşmesinin verimliliği nasıl artırdığını anlatın. Termin takibi için örnek bir takip tablosu kullanılması önerisinde bulunun.

Denetimlerde Karar Kayıtlarının Önemi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri tarafından yapılan iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinde, kurul toplantı tutanakları ve alınan kararların uygulanma durumları incelenen temel belgeler arasındadır. Kurulun düzenli toplandığını ve kararların uygulandığını kanıtlamak, denetimden başarıyla geçmek için kritiktir.

İşyerinde meydana gelen bir kaza sonrası yapılan adli ve idari soruşturmalarda, kurul kararları işverenin önlem alıp almadığını gösteren en önemli delillerden biridir. Karar kayıtlarının eksiksiz tutulması, işverenin hukuki savunmasında elini güçlendirmektedir.

Düzenli tutulan ve uygulanan kurul kararları, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gerekliliklerine uyulduğunun bir göstergesidir. Kayıtların güncel ve şeffaf olması, işyerindeki güvenlik yönetim sisteminin başarısını ortaya koyar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 127

- Eğitimci Notu: Denetim sürecinde evrak düzeninin öneminden bahsedin. Kurul tutanaklarının hukuki bir delil olduğunu unutmamalarını hatırlatın. Düzenli kayıt tutmanın denetimlerdeki rahatlatıcı etkisini vurgulayın.

Çalışan Temsilcisi Sayısının Belirlenmesi

Çalışan temsilcisi sayısı; 2-50 arası çalışan için 1, 51-100 için 2, 101-500 için 3, 501-1000 için 4, 1001-2000 için 5 ve 2001 üzeri çalışan için 6 olarak belirlenmiştir.

Bu sayıların belirlenmesinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili tebliğ esas alınır; işyerindeki toplam çalışan sayısı esas alınarak hesaplama yapılır.

Temsilci sayısı, işyerinin tehlike sınıfına bakılmaksızın sadece toplam çalışan sayısı üzerinden hesaplanır; bu durum yasal bir zorunluluktur.

İşyerinde çalışan sayısının artması durumunda, temsilci sayısı da aynı oranda güncellenerek İSG süreçlerinin etkinliği korunmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 128

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilcisi sayısının hesaplanmasında işyerindeki toplam çalışan sayısının esas alındığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: 150 çalışanı olan bir fabrikada 3 temsilci seçilmesi gerektiğini belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki güncel çalışan sayısına göre kaç temsilciye sahip olduğunuzu biliyor musunuz?

Seçim veya Atama Usulleri

alışan temsilcileri, öncelikli olarak işyerinde çalışanlar arasında yapılacak demokratik bir seçimle belirlenir ve tüm çalışanların sürece katılımı sağlanır.

işyerinde yetkili bir sendika bulunuyorsa, sendika temsilcileri doğrudan çalışan temsilcisi olarak görevlendirilebilir; bu durum seçim sürecini kolaylaştırır.

Sendika temsilcisinin bulunmadığı durumlarda, oylama yöntemi ile en çok oyu alan çalışanlar temsilci olarak seçilir ve görevlerine başlarlar.

Seçim süreci şeffaf olmalı, tüm adaylara eşit haklar tanınmalı ve sonuçlar çalışanlara duyurulmalıdır; süreç yasal esaslara uygun yönetilmelidir.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 129

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Temsilci seçiminin demokratik bir hak olduğunu belirtin.
- Gerçek rnek: Sendikalı işyerlerinde sendika temsilcisinin doğrudan görevlendirilme sürecini anlatın.
- İnteraktif soru: Temsilci seimlerinizde oylama yöntemini mi tercih ediyorsunuz yoksa atama mı yapılıyor?

Çalışan Temsilcisinde Aranılan Nitelikler

Çalışan temsilcisi olabilmek için adayın o işyerinde fiilen çalışan olması zorunludur; dışarıdan bir kişinin temsilci olarak atanması yasal değildir.

Adayın en az üç yıllık iş deneyimine sahip olması ve işyerinin genel işleyişi hakkında yeterli bilgi birikimine sahip olması beklenir.

İSG süreçlerine hakimiyet, iletişim becerisi ve temsil yeteneği, adayın başarısı için kritik öneme sahip olan temel niteliklerdir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ uyarınca bu kriterlerin sağlanması esastır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 130

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin yetkinliğinin İSG başarısı üzerindeki etkisinden bahsedin.
- Gerçek örnek: Deneyimli bir çalışanın İSG risklerini daha hızlı fark edebileceğini örnekleyin.
- İnteraktif soru: Sizce bir çalışan temsilcisinde bulunması gereken en önemli özellik nedir?

İşyeri Büyüklüğü ve Temsilci İlişkisi

Toplam çalışan sayısı arttıkça, çalışanların İSG süreçlerine katılımını sağlamak amacıyla temsilci sayısı da kademeli olarak artırılır.

Büyük ölçekli işyerlerinde farklı departmanlardan seçilen temsilciler, risklerin daha geniş bir perspektifle değerlendirilmesine olanak tanır.

Bu yapı, işveren ile çalışanlar arasında köprü görevi görerek İSG kültürünün yerleşmesini kolaylaştırır ve güvenli çalışma ortamını destekler.

Temsilci sayısının yeterli olması, İSG kurul çalışmalarının verimliliğini ve alınan kararların uygulanabilirliğini doğrudan etkileyen bir faktördür.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 131

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilci sayısının artışının, işyerindeki İSG denetimini güçlendirdiğini belirtin.
- Gerçek örnek: Farklı bölümlerden gelen temsilcilerin, o bölüme özel riskleri kurula daha iyi taşıdığını anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki temsilciler tüm departmanları kapsayacak şekilde mi seçiliyor?

Sürecin Belgelenmesi ve Kayıt Altına Alınması

Belirlenen çalışan temsilcilerinin isimleri ve görev süreleri, işveren tarafından yazılı olarak kayıt altına alınmalı ve dosyalanmalıdır.

Seçim yapıldıysa seçim tutanakları, atama yapıldıysa görevlendirme yazıları eksiksiz bir şekilde hazırlanarak muhafaza edilmelidir.

Bu belgeler, İSG denetimleri sırasında müfettişler tarafından talep edilen temel dokümanlar arasında yer alır ve yasal uyumun kanıtıdır.

Belgeleme süreci, olası hukuki durumlarda hem işvereni hem de temsilciyi koruma altına alarak süreci resmiyete kavuşturur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 132

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Belgelerin İSG denetimlerindeki kritik öneminden bahsedin.
- Gerçek örnek: Bir denetim sırasında temsilci tutanağının eksik olması durumunda oluşabilecek cezai durumları hatırlatın.
- İnteraktif soru: Çalışan temsilcisi seçim tutanaklarınızın nerede saklandığını biliyor musunuz?

Çalışan Temsilcisinin Temel Görevleri

Çalışan temsilcisi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınmasını işverenden talep etme ve eksiklikleri tespit ederek bildirme yetkisine sahiptir. Bu görev, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışanların güvenli bir ortamda çalışmasını sağlamak için kritik bir mekanizmadır.

Çalışan temsilcisi, tespit ettiği tehlikeleri ve alınması gereken önlemleri işveren veya işveren vekiline yazılı olarak iletmelidir. Bildirimlerin kayıt altına alınması, işverenin sorumluluklarını yerine getirmesini takip etmek ve olası kazaların önlenmesi adına hayati önem taşır.

İşveren, temsilci tarafından iletilen talepleri değerlendirmek ve gerekli iyileştirmeleri yapmakla yükümlüdür. Temsilcinin bu bildirimleri yaparken herhangi bir ayrımcılığa uğramaması, yasal güvence altındadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 133

- Eğitimci Notu:
- Baslarken: Çalışan temsilcisinin işverene karşı yasal bir köprü olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Eksik bir havalandırma sisteminin temsilci tarafından bildirilip düzeltildiği bir senaryo hayal edin.
- Interaktif soru: İşyerinizde bir tehlike gördüğünüzde kime bildiriyorsunuz?

Risk Değerlendirme Sürecine Katılım

Çalışan temsilcisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesi çalışmalarına aktif olarak katılır. Tehlikelerin belirlenmesi ve risklerin derecelendirilmesi aşamalarında çalışanların görüşlerini yansıtır.

Süreç içerisinde temsilci, işyerindeki operasyonel riskleri en iyi bilen kişiler olan çalışanların tecrübelerini değerlendirme ekibine aktarır. Bu katılım, hazırlanan risk değerlendirme raporlarının sahayı tam anlamıyla yansıtmalarını sağlar.

Risklerin kontrol altına alınması için belirlenen önlemlerin uygulanabilirliğini denetler ve aksaklıklar konusunda görüş bildirir. Çalışanların risk algısını güçlendirmek adına yapılan bu çalışmalar, güvenlik kültürünün temelini oluşturur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 134

- Eğitimci Notu:
- Baslarken: Risk değerlendirmesinin masa başı değil, saha çalışması olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bir makine başında çalışan operatörün, temsilciye riskle ilgili verdiği kritik bir bilgiyi anlatın.
- Interaktif soru: Risk değerlendirme ekibinde temsilcinin olması neden önemlidir?

İşveren ve İSG Kurulu ile İletişim

Çalışan temsilcisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gereği kurulan İSG kurullarında çalışanları temsil eder. Kurul toplantılarına katılarak işyerinin genel sağlık ve güvenlik durumuna ilişkin görüşlerini dile getirir.

İşveren ve kurul üyeleri ile sürekli iletişim halinde kalarak alınan kararların çalışanlar üzerindeki etkilerini takip eder. Kurulun aldığı kararların uygulanma aşamasında çalışanların yaşadığı sorunları ve talepleri kurula aktararak çözüm ortağı olur.

İletişim kanallarının açık tutulması, işyerinde güvenliğe dair ortak bir dil oluşturulmasına katkı sağlar. Temsilci, işverenin aldığı önlemlerin çalışanlar tarafından benimsenmesi sürecinde arabuluculuk rolünü üstlenerek işbirliğini teşvik eder.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 135

- Eğitimci Notu:
- Baslarken: İSG kurulunun işyerindeki karar verici mekanizma olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Kurulda alınan bir kararın, temsilci sayesinde çalışanlar tarafından nasıl hızla benimsendiğini anlatın.
- Interaktif soru: İSG kurulunda temsilcinin sesi sizce yeterince duyuluyor mu?

Çalışan Görüşlerinin İletilmesi

Çalışan temsilcisi, işyerindeki tüm çalışanların sağlık ve güvenliğe ilişkin görüş, öneri ve şikayetlerini toplamakla sorumludur. 6331 sayılı İSG Kanunu, temsilciye bu görüşleri işverene iletme görevini vererek çalışanların yönetime katılımını sağlamıştır.

Çalışanların sahada karşılaştıkları zorlukları, kişisel koruyucu donanımlarla ilgili yaşanan sorunları veya eğitim taleplerini tarafsız bir şekilde iletme temsilcinin temel görevidir. Bu durum, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini ve işyerine olan bağlılıklarını artırır.

Temsilci, görüşleri iletirken yapıcı bir tutum sergileyerek iyileştirme süreçlerini hızlandırır. Çalışanlardan gelen geri bildirimler, işverenin hataları erkenden fark etmesini ve gerekli revizyonları yapmasını kolaylaştırır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 136

- Eğitimci Notu:
- Baslarken: Temsilcinin çalışanların sesi olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın KKD ile ilgili şikayetinin temsilci aracılığıyla nasıl çözüldüğünü anlatın.
- Interaktif soru: İletişim kopukluğu durumunda işyerinde ne gibi riskler oluşabilir?

Denetim ve Kontrollerde Bilgilendirme

Çalışan temsilcisi, işyerinde gerçekleştirilen resmi denetimlerde ve kontrollerde bilgilendirme görevini üstlenir. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, bu sürecin şeffaflığını vurgular.

Denetim esnasında iş müfettişlerine veya denetim ekiplerine, işyerinin İSG durumu hakkında doğru ve eksiksiz bilgi vermekle yükümlüdür. Bu süreç, denetimin amacına ulaşması ve işyerindeki gerçek risklerin tespit edilmesi adına büyük önem taşır.

Temsilci, denetim sonuçlarının çalışanlarla paylaşılması sürecinde de köprü görevi görür. Denetim sonrası belirlenen eksikliklerin giderilmesi için işverene yapılan uyarıların takipçisi olarak, yasal mevzuata uyumu destekler ve işyerindeki güvenliği sürekli kılar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 137

- Eğitimci Notu:
- Baslarken: Denetimlerin bir ceza değil, iyileştirme aracı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bir denetim sırasında temsilcinin verdiği bilgilerin işyerindeki bir eksikliğin giderilmesini nasıl sağladığını anlatın.
- Interaktif soru: Denetimler sırasında temsilciye hangi konularda başvurulmalı?

Çalışan Temsilcisi: İş Güvencesi ve Ayrımcılık Yasağı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca, çalışan temsilcileri görevlerini yürüttükleri sırada iş güvencesine sahiptir; bu kişiler, görevlerini yerine getirdikleri için işveren tarafından işten çıkarılamaz veya farklı bir işe sürgün edilemez.

Çalışan temsilcilerine, sadece temsilci oldukları gerekçesiyle veya görevlerini yerine getirdikleri için hiçbir şekilde ayrımcı muamele yapılamaz; işveren, temsilcinin çalışma koşullarında haksız bir değişiklik yapma yetkisine sahip değildir.

İşveren, çalışan temsilcisinin yasal haklarını kısıtlayıcı uygulamalardan kaçınmakla yükümlüdür; aksi takdirde işveren, 6331 sayılı Kanun kapsamında idari yaptırımlarla karşılaşabilir ve hukuki sorumluluk doğar.

Çalışan temsilcisi, görevini yerine getirirken işveren üzerinde herhangi bir baskı unsuru oluşturmadan, sadece



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 138

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin yasal koruma altında olduğunu netleştirin.
- Gerçek örnek: Temsilcinin görevini yaptığı için işten çıkarılmasının yasal sonuçlarını vurgulayın.
- İnteraktif soru: Temsilcilik görevini üstlenmekten çekinen çalışanlar var mı, neden?

Görevi Nedeniyle Hak Kaybı Yaşamama

Çalışan temsilcisi, İSG faaliyetlerine ayırdığı zaman diliminde çalışma süresinden sayılan bir görev icra etmektedir; bu süre zarfında çalışanın maaşında, yan haklarında veya sosyal güvencesinde herhangi bir kesinti yapılamaz.

İşveren, temsilcinin görevini yerine getirmesi nedeniyle herhangi bir maddi veya manevi hak kaybına uğramasını engellemekle yükümlüdür; temsilci, görevli olduğu saatlerde de tam maaş ve diğer tüm özlük haklarını almaya devam eder.

Çalışan temsilciliğinin görev süresi boyunca, temsilcinin verimlilik veya performans değerlendirmelerinde, İSG görevleri nedeniyle olumsuz bir puanlama yapılması yasaktır; temsilcinin performansı, sadece asıl iş tanımları üzerinden değerlendirilmelidir.

İşveren, temsilcinin görevlerini yerine getirirken harcadığı zamanın, temsilcinin terfi veya kariyer gelişimi gibi fırsatlardan



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 139

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilciliğin bir iş yükü değil, bir hak olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Maaş kesintisi veya performans düşüklüğü iddialarının yasal olarak geçersiz olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Çalışan temsilcisi olanlar, iş arkadaşları tarafından nasıl karşılanıyor?

Bilgiye Erişim ve İnceleme Hakkı

Çalışan temsilcisi, işyerindeki İSG ile ilgili tüm belge, kayıt ve raporlara erişim hakkına sahiptir; bu kapsamda risk değerlendirme raporları, acil durum planları ve kaza raporları temsilciye sunulmalıdır.

İşyerinde gerçekleştirilen İSG ölçümleri, ortam ölçümleri ve sağlık gözetimi sonuçları hakkında temsilcinin bilgilendirilmesi yasal bir zorunluluktur; temsilci, bu verileri kullanarak çalışanların sağlığı için öneriler geliştirebilir.

Çalışan temsilcisi, işyerindeki tehlikeli durumları inceleme ve işverene veya İSG kuruluna öneride bulunma hakkını kullanırken, işverenden gerekli teknik bilgi ve desteği talep etme yetkisine sahiptir.

Bilgiye erişim hakkı, temsilcinin işyerindeki riskleri proaktif bir şekilde tespit etmesini sağlar; temsilci, elde ettiği bilgileri gizlilik kurallarına uygun şekilde kullanmalı ve çalışanları bilgilendirmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 140

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Temsilcinin gözlemci değil, sürecin bir parçası olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Bilgiye erişim hakkının sırları ifşa etme hakkı olmadığını, gizlilik vurgusuyla anlatın.
- Gerçek örnek: Risk değerlendirme raporunun nasıl inceleneceğini anlatın.

Çalışan Temsilcisinin İSG Eğitimleri

Çalışan temsilcileri, görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında özel eğitim alma hakkına sahiptir.

Alınacak bu eğitimler, temsilcinin İSG mevzuatını, risk yönetimi tekniklerini ve iletişim becerilerini geliştirmesine yönelik olmalı; işveren, bu eğitimlerin maliyetlerini karşılamakla yükümlüdür.

Eğitimler, temsilcinin görev süresi içerisinde düzenlenmeli ve temsilcinin bu eğitime katılımı, mesai süresinden sayılmalıdır; eğitimlere katılımın sağlanması işverenin sorumluluğundadır.

Eğitim programları, işyerinin tehlike sınıfına ve özel risklerine uygun olarak hazırlanmalıdır; temsilcinin aldığı eğitim, onun işyerindeki güvenlik kültürünü yaygınlaştırmasında kilit rol oynamaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Temsilcinin donanımlı olması gerektiğini belirtin.
- Kritik nokta: Eğitim maliyetinin tamamen işverene ait olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Eğitim içeriğinin neden özel olması gerektiğini anlatın.

İSG Faaliyetleri İçin Ayrılan Zaman

Çalışan temsilcisi, İSG ile ilgili görevlerini yerine getirebilmesi için işyerinde makul bir zaman dilimine sahip olmalıdır; bu süre, işin niteliğine ve işyerinin tehlike sınıfına göre esneklik gösterebilir.

İşveren, temsilcinin İSG kuruluna katılımı, risk değerlendirme çalışmaları veya saha denetimleri için ihtiyaç duyduğu zamanı, işin aksamaması koşuluyla sağlamak zorundadır.

Bu faaliyetler için ayrılan süre, temsilcinin asıl görevlerini yapmasına engel teşkil etmeyecek şekilde planlanmalı; işveren ve temsilci arasındaki işbirliği ile verimli bir çalışma düzeni kurulmalıdır.

İSG faaliyetleri için harcanan zaman, temsilcinin çalışma süresinden sayılır; bu süre boyunca temsilci, İSG ile ilgili görevlerine odaklanmalı ve işyerindeki güvenliğin artırılmasına katkı sağlamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Zaman yönetiminin önemini belirtin.
- Kritik nokta: Makul sürenin işvereni mağdur etmemesi ancak temsilciyi de engellememesi gerektiğini anlatın.
- Gerçek örnek: İSG kurulu toplantı süresini örnek gösterin.

Temsilci Eğitimi: İSG Mevzuatı, Görev ve Yetkiler

- Çalışan temsilcileri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyerindeki İSG çalışmalarına katılım sağlayan ve çalışanları temsil eden kişileri ifade eder; temsilcilerin temel görevi, işyerindeki İSG uygulamalarını izlemek ve çalışanların görüşlerini işverene iletmektir.
- Eğitimler, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, temsilcilerin görevlerini etkin yürütebilmeleri için gerekli teknik ve hukuki bilgileri kapsamalıdır; bu kapsamda temsilciler, yasal haklarını ve sorumluluklarını detaylıca öğrenmelidir.
- Temsilcilerin yetkileri arasında, işyerinde risk değerlendirmesi çalışmalarına katılmak, işyerinde yapılan teftişlerde bulunmak ve İSG kurul toplantılarına katılarak çalışanların perspektifini sunmak yer alır; bu yetkilerin kullanımı, iş kazalarının önlenmesi sürecinde kritik öneme sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 143

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilciliğinin yasal bir hak olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Temsilcinin risk değerlendirmesine katılımının kazaları nasıl önlediğini anlatın.
- İnteraktif soru: Temsilci olarak İSG kurulunda hangi konuları gündeme getirebilirsiniz?

Eğitimin İşverence Sağlanması

- İşveren, çalışan temsilcilerinin ihtiyaç duyduğu temel İSG eğitimlerini sağlamakla yükümlüdür; bu eğitimler, temsilcinin görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli olan tüm teorik ve pratik bilgileri içermelidir.
- Eğitimler, temsilcilerin çalışma saatleri içerisinde ve hiçbir şekilde maliyet yansıtılmadan verilmelidir; işveren, temsilcinin eğitim sürecinde geçen süreyi çalışma süresinden saymakla yükümlüdür.
- İşveren, eğitimlerin kalitesini ve içeriğini, temsilcinin görev yaptığı işyerinin tehlike sınıfına ve çalışma koşullarına uygun şekilde düzenlemelidir; bu süreçte uzmanlardan veya yetkili eğitim kurumlarından destek alınabilir.
- Eğitimlerin eksiksiz sağlanması, işverenin gözetme borcunun bir parçasıdır; eğitimsiz veya yetersiz bilgili bir temsilcinin görev yapması, işyerindeki İSG yönetim sisteminin zayıflamasına yol açabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 144

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimin bir maliyet değil, yasal bir zorunluluk olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Eğitim sırasında temsilcinin diğer işlerinden muaf tutulması gerektiğini vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşverenin eğitim sağlamadığı durumlarda temsilcinin başvurabileceği yollar nelerdir?

Tazeleme Eğitimi Gerekliliği

- Çalışan temsilcisi eğitimleri, değişen yasal mevzuat, işyerindeki teknolojik yenilikler veya risk profillerindeki değişiklikler dikkate alınarak belirli aralıklarla tazelenmelidir; bu, bilginin güncelliğini korumak için şarttır.
- Tazeleme eğitimleri, özellikle iş kazası geçiren veya uzun süre görevinden uzak kalan temsilciler için yeniden yapılandırılmalıdır; bu sayede temsilcinin güncel İSG süreçlerine uyumu sağlanır.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca, temsilcilerin bilgi düzeyini güncel tutmak, işyerindeki güvenlik standartlarının sürekli iyileştirilmesi açısından kritik bir adımdır.
- Tazeleme eğitimlerinin sıklığı ve içeriği, işyerindeki tehlike sınıfına göre farklılık gösterebilir; işveren, temsilcinin eğitim gereksinimlerini periyodik olarak değerlendirmeli ve planlamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 145

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bilginin zamanla eskidiğini ve tazelenmesi gerektiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yeni bir makine alındığında temsilcinin bu konuda eğitilmesi örneğini kullanın.
- İnteraktif soru: Tazeleme eğitimlerinin hangi sıklıkla yapılması gerektiğini düşünüyorsunuz?

Eğitimin Belgelenmesi

- Verilen her İSG eğitimi, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereğince belgelendirilmelidir; bu belgeler, eğitimin içeriğini, süresini ve katılımcı bilgilerini içermelidir.
- Eğitim belgeleri, temsilcinin kişisel dosyasına işlenmeli ve işveren tarafından denetimlerde sunulmak üzere saklanmalıdır; belgelendirme, işverenin yasal yükümlülüğünü yerine getirdiğinin kanıtıdır.
- Eğitim kayıtları, sadece bir formalite değil, işyerinde İSG kültürünün izlenebilirliği için gereklidir; yetkili kurumlarca yapılan denetimlerde bu kayıtların eksikliği idari yaptırımlara neden olabilir.
- Belgelendirme süreci, temsilcinin eğitimde kazandığı yetkinlikleri resmiyete kavuşturur; böylece temsilci, görevini yaparken sahip olduğu sorumluluk ve yetkileri yasal bir güvence altında kullanabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 146

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Belgelemenin yasal bir kanıt olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Denetim anında belgesi olmayan bir temsilcinin işvereni zora sokacağını anlatın.
- İnteraktif soru: Eğitim belgelerinin ne kadar süreyle saklanması gerektiğini tahmin ediyor musunuz?

Eğitim İçeriğinin Göreve Uygunluğu

- Temsilci eğitimlerinin içeriği, sadece genel İSG bilgilerinden oluşmamalı; temsilcinin işyerindeki spesifik görev ve yetkilerine odaklanmalıdır; bu, eğitimin verimliliğini artıran temel unsurdur.
- İçerik, işyerindeki tehlike sınıflarına, spesifik risk etmenlerine (kimyasal, fiziksel, ergonomik) ve çalışanların genel talep/şikayet konularına göre özelleştirilmelidir; her işyerinin kendine has İSG ihtiyaçları vardır.
- Eğitimler, temsilciye işyerindeki riskleri nasıl raporlayacağını, işverenle nasıl müzakere edeceğini ve İSG kurulunda nasıl savunma yapacağını öğreten pratik uygulamalar içermelidir; teorik bilgi, pratik beceriyle desteklenmelidir.
- Eğitim içeriği, periyodik olarak temsilciyle birlikte gözden geçirilmeli ve eğitim ihtiyaç analizi sonuçlarına göre güncellenmelidir; bu, temsilcinin görevine olan bağlılığını ve etkisini artıracaktır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 147

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Her işyerinin riskinin farklı olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Kimyasal yoğunluklu bir işyerinde temsilcinin kimyasal risklere özel eğitim alması.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki en büyük riskin ne olduğunu düşünüyorsunuz?

İşverenle İşbirliği ve Düzenli İletişim

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, işveren ve çalışan temsilcileri güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için sürekli iletişim halinde olmalıdır. Düzenli toplantılar, potansiyel tehlikelerin önceden fark edilmesini sağlar.
- İletişim süreci, sadece kaza sonrası değil, proaktif bir yaklaşımla işin her aşamasında yürütülmelidir. İşveren, temsilcilerin görüşlerini almak ve bunları karar süreçlerine dahil etmekle yükümlüdür.
- Düzenli bilgi akışı, çalışanların görüşlerinin İSG politikalarına yansımaya olanak tanır. Bu işbirliği, yasal yükümlülüklerin ötesinde bir güvenlik kültürü oluşturulması için temel teşkil eder.
- İletişim kanallarının açık tutulması, işyerindeki risklerin şeffaf bir şekilde yönetilmesine yardımcı olur. İşveren, temsilcilerin İSG ile ilgili sorularına makul sürede yanıt vermelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İletişimin sadece zorunluluk değil bir ihtiyaç olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Haftalık kısa toplantıların öneminden bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde temsilci ile işveren arasındaki iletişim kanalları nelerdir?

Ortak Saha Gezileri ve Risk Denetimi

- İşveren veya temsilcisi ile çalışan temsilcisi, belirli aralıklarla ortak saha gezileri düzenlemelidir. Bu geziler, teorik risk değerlendirmelerinin sahada doğrulanması için kritik bir uygulamadır.
- Saha gezilerinde, gözden kaçan tehlikeler, uygunsuz çalışma koşulları ve KKD kullanım hataları yerinde tespit edilir. Bu uygulama, çalışan temsilcisinin saha deneyimini yönetime aktarmasını sağlar.
- Geziler sırasında tespit edilen uygunsuzluklar, işveren tarafından hızlıca değerlendirilerek gerekli iyileştirme adımları atılmalıdır. Bu süreç, İSG uygulamalarının etkinliğini doğrudan artırır.
- Ortak denetimler, çalışanlarda güven duygusunu geliştirir ve yönetimin İSG konusundaki kararlılığını kanıtlar. Bu yaklaşım, 6331 sayılı Kanun kapsamındaki gözetim yükümlülüğünün bir parçasıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 149

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Saha gezilerinin denetim değil, iyileştirme amaçlı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bir saha gezisinde tespit edilen riskin nasıl giderildiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Saha gezilerinde en sık karşılaşılan uygunsuzluklar nelerdir?

Öneri-Yanıt Döngüsü ve İyileştirme

- Çalışan temsilcileri, İSG ile ilgili öneri ve taleplerini işverene yazılı olarak iletmelidir. İşveren, bu önerileri değerlendirmek ve sonucu temsilciye bildirmekle yükümlüdür.
- Önerilerin yanıtlanması süreci, çalışanların sürece olan inancını ve katılımını korur. Yanıt verilmemesi, çalışan temsilciliği mekanizmasının etkisizleşmesine neden olur.
- Öneriler; teknik iyileştirmeler, eğitim talepleri veya çalışma ortamı düzenlemelerini kapsayabilir. İşveren, teknik açıdan mümkün olan her öneriyi ciddiyle ele almalıdır.
- Süreç, 6331 sayılı Kanun çerçevesinde çalışanların katılım hakkının bir gereğidir. Öneri-yanıt döngüsü, işyerindeki güvenlik açıklarının kapatılmasında en hızlı mekanizmalardan biridir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 150

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan temsilcilerinin en önemli görevinin öneri getirmek olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir öneri sayesinde önlenen potansiyel kazadan bahsedin.
- İnteraktif soru: Önerilerin işverene ulaşmasında zorluk yaşıyor musunuz?

İSG Kurulu Üyeliği ve Katılım

- 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla süren işlerde kurulan İSG kurullarında, çalışan temsilcileri aktif rol almalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gereği kurul, işyerindeki İSG uygulamalarının ana karar organıdır.
- Kurul üyeleri, işyerindeki risklerin değerlendirilmesinde ve önleyici tedbirlerin belirlenmesinde oy hakkına sahiptir. Bu, temsilcilerin yasal düzeyde karar alma süreçlerine katılımını sağlar.
- Kurul toplantıları, işyerindeki kaza ve ramak kala olaylarının analiz edilmesi için bir platformdur. Temsilciler, bu toplantılarda çalışanların sesini doğrudan işverene ulaştırır.
- Kurul kararlarının uygulanması, işverenin sorumluluğundadır. Ancak, temsilcilerin bu kararların takibini yapması, İSG politikalarının başarıya ulaşması için zorunludur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 151

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kurulun yasal zorunluluğunu ve önemini hatırlatın.
- Gerçek örnek: Kurul toplantılarında alınan kritik bir karardan bahsedin.
- İnteraktif soru: İSG kurulunda hangi konuların görüşülmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?

İyi Niyet ve Şeffaflık İlkesi

- İşveren ve çalışan temsilcisi arasındaki ilişki, iyi niyet ve karşılıklı güvene dayanmalıdır. Şeffaflık, işyerindeki risklerin gizlenmemesi ve ortak çözümler üretilmesi için vazgeçilmezdir.
- İşveren, İSG ile ilgili verileri, kaza kayıtlarını ve risk değerlendirme sonuçlarını çalışan temsilcisi ile paylaşmalıdır. Bilgiye erişim, temsilcinin görevini yapabilmesi için yasal bir haktır.
- Şeffaf bir yönetim anlayışı, çalışanlar arasında güvenlik kültürünü güçlendirir ve iş kazası riskini minimize eder. Bilgi paylaşımından kaçınmak, güven zedeler ve işbirliğini bozar.
- İyi niyet ilkesi, her iki tarafın da ortak amacının insan hayatını korumak olduğunu kabul etmesini gerektirir. Bu yaklaşım, çatışmaları azaltır ve işyerinde huzurlu bir çalışma ortamı sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 152

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Güvenin İSG'nin temeli olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Şeffaflık sayesinde çözülen bir çalışma ortamı sorununu anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde şeffaflık konusunda eksiklik görüyor musunuz?

Ciddi ve Yakın Tehlikede Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Çalışanlar, işyerinde ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında, durumu işverene veya temsilciye bildirerek gerekli önlemlerin alınmasını talep etme ve bu önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 13).

Çalışmaktan kaçınma hakkı kullanıldığında, çalışanın iş sözleşmesinden doğan hakları saklı kalır ve bu süre zarfında ücreti ve diğer özlük hakları kesintisiz olarak ödenmeye devam eder; işveren bu durumu çalışana karşı bir yaptırım aracı olarak kullanamaz.

Kurul bulunan işyerlerinde, çalışanlar veya temsilciler kuruldan acil durum kararı alınmasını talep edebilirler; kurulun kararı işveren için bağlayıcıdır ve bu karar doğrultusunda gerekli olan tüm teknik önlemler derhal hayata geçirilmelidir.

İşveren, ciddi ve yakın tehlike durumunda çalışanın güvenliğini sağlamak için gerekli olan tüm koruyucu tedbirleri almak



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 153

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışmaktan kaçınma hakkının bir keyfiyet değil, yaşamsal bir koruma kalkını olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Elektrik kaçağı olan bir makineyi durdurma senaryosu üzerinden anlatın.
- İnteraktif soru: Tehlikeli bir durumda işverenin baskısı ile çalışmak zorunda kalsaydınız yasal olarak ne yapardınız?

Eğitim ve Bilgilendirilme Hakkı

Çalışanların, işyerindeki sağlık ve güvenlik riskleri, alınması gereken önlemler ve yasal hakları konusunda eksiksiz bilgilendirilmesi temel bir haktır; işveren, bu bilgileri Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygun şekilde sağlamalıdır.

İşveren, her çalışana işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının kullanımında ve yeni teknolojiye geçiş süreçlerinde, işin niteliğine uygun teorik ve pratik eğitimleri ücretsiz olarak vermekle yükümlüdür.

Bilgilendirme süreci, sadece risklerin anlatılması değil, aynı zamanda acil durum planlarının, tahliye yollarının ve kaza durumunda yapılacak bildirimlerin açıklandığı, her çalışanın anlayabileceği dilde ve formatta gerçekleştirilmelidir.

Eğitimlerin etkinliği periyodik olarak ölçülmeli ve kayıt altına alınmalıdır; eğitim almayan veya eğitimleri eksik olan çalışanlar, yüksek riskli işlerde görevlendirilemez ve işveren bu konuda yasal sorumluluk taşır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 154

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimin sadece bir kağıt parçası değil, hayati bir bilgi transferi olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Yeni işe başlayan birine iş ekipmanı eğitimi verilmemesinin sonuçlarını tartışın.
- İnteraktif soru: Daha önce hiç işyerinizde bilmediğiniz bir tehlike ile karşılaştınız mı?

Sağlık Gözetimi ve Tıbbi Tetkikler

Çalışanlar, işin niteliğine ve çalışma ortamındaki risklere uygun olarak, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında periyodik sağlık gözetimine tabi tutulma hakkına sahiptir.

Sağlık gözetimi, işe girişlerde, iş değişikliğinde ve belirli periyotlarla gerçekleştirilen tıbbi tetkikleri kapsar; bu tetkikler, çalışanın yaptığı işe uygunluğunu belirlemek ve meslek hastalıklarının erken teşhisini sağlamak amacıyla yapılır.

Çalışanların sağlık verileri, Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca gizlilik ilkesine uygun şekilde saklanmalı ve sadece yetkili sağlık personeli tarafından erişilebilir olmalıdır.

İşyeri hekimi tarafından verilen sağlık raporları, çalışanın işe devamı veya çalışma koşullarının düzenlenmesi



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 155

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık gözetiminin sadece bir zorunluluk değil, çalışanın kendi sağlığını koruma hakkı olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Gürültülü bir ortamda çalışan birinin işitme testlerinin önemi.
- İnteraktif soru: Sağlık raporlarınızın işverenle paylaşılma sınırları hakkında ne biliyorsunuz?

Görüş Bildirme ve İSG Süreçlerine Katılım

Çalışanlar, işyerindeki sağlık ve güvenlik süreçlerine, risk değerlendirme çalışmalarına ve koruyucu önlemlerin belirlenmesine aktif olarak katılma ve bu konularda görüş bildirme hakkına sahiptir (6331 sayılı İSG Kanunu).

İşveren, çalışanların veya temsilcilerinin görüşlerini almak, önerilerini değerlendirmek ve İSG kurul toplantılarında bu konuların tartışılmasını sağlamakla yükümlüdür; katılım, güvenli bir çalışma kültürünün oluşturulmasında en temel yapı taşıdır.

Çalışan temsilcileri, İSG süreçlerinde çalışanların sesi olarak görev yapar; temsilcilerin seçimi veya atanması, işyerindeki çalışanların iradesini yansıtacak demokratik bir süreçle gerçekleştirilmeli ve temsilciler görevlerini yaparken baskı görmemelidir.

İşyerinde düzenlenen güvenlik toplantıları veya geri bildirim mekanizmaları, çalışanların sahada karşılaştığı riskleri



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 156

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG'nin sadece işverenin değil, tüm çalışanların ortak sorumluluğu olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın ilettiği basit bir önerinin büyük bir kazayı önlemesi.
- İnteraktif soru: İşyerinizde bir tehlike gördüğünde kime bildiriyorsunuz?

Hak Kullanımından Zarar Görmeme Güvencesi

Çalışanlar, yasal haklarını kullandıkları veya İSG kurallarına uygun davranarak tehlikeleri bildirdikleri için işten çıkarılma, ücret kesintisi, mobbing veya benzeri hiçbir olumsuz yaptırıma maruz bırakılamazlar (6331 sayılı İSG Kanunu).

İşveren, çalışanın İSG haklarını kullanması nedeniyle sözleşmesini feshedemez veya çalışanın çalışma koşullarını, hak kaybına yol açacak şekilde tek taraflı olarak değiştiremez; bu tür bir durum iş hukuku kapsamında korunmaktadır.

Çalışanlar, işyerindeki güvensiz durumları Bakanlık birimlerine veya ilgili kurumlara bildirme hakkına sahiptir; bu bildirimler nedeniyle çalışana karşı ayrımcılık yapılması veya cezalandırıcı işlem uygulanması yasaktır.

İşyerindeki İSG uygulamalarının başarısı, çalışanların haklarını kullanırken kendilerini güvende hissetmelerine bağlıdır; hak kullanımından dolayı zarar görme korkusu, çalışanların susmasına ve kazaların meydana gelmesine neden olabilecek en büyük engellerden biridir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 157

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışanın İSG haklarını kullanmasının, işverenin de yararına olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Haksız bir yaptırıma uğrayan çalışanın yasal yollara başvurma süreci.
- İnteraktif soru: Haklarınızı kullandığınızda baskı göreceğinizi düşünür müsünüz?

Talimatlara Uyum ve Yasal Yükümlölükler

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğı Kanunu'nun 19. maddesine göre, çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğı ile ilgili aldıkları eğitimlere ve işverenin verdiği talimatlara tam olarak uymakla yükümlölüdür.
- Talimatlara uyum, sadece yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda işyerindeki güvenli çalışma ortamının sürekliliğini sağlayan en temel davranış biçimidir; kuralların ihlali iş kazası riskini doğrudan artırır.
- Çalışanlar, çalışma yöntemlerini belirleyen prosedürleri göz ardı etmemeli ve işverenin sağladığı güvenlik önlemlerini kendi inisiyatifleri doğrultusunda değiştirmeden olduğu gibi uygulamalıdır.
- Talimatların içeriğı, yapılacak işin risklerine göre özelleştirilmiş olup, çalışanların bu kuralları anlaması ve uygulaması, iş kazalarının önlenmesinde en kritik ilk adımdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 158

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yasal yükümlölüklerin bireysel değil toplumsal bir güvenliğı koruduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Talimata aykırı bir hareketin yarattığı zincirleme kaza riskini anlatın.
- İnteraktif soru: Talimatların uygulanmasında en çok zorlanılan noktalar nelerdir?

Kişisel Koruyucu Donanımların Doğru Kullanımı

- Çalışanlar, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik gereğince, kendilerine verilen KKD'leri amacına uygun şekilde kullanmalı ve iş bitiminde muhafaza yerlerine iade etmelidir.
- KKD kullanımı, kontrol hiyerarşisinin son basamağı olmasına rağmen, tehlikenin bertaraf edilemediği durumlarda hayat kurtarıcı bir öneme sahiptir; bu nedenle donanımların eksiksiz kullanımı şarttır.
- Kişisel koruyucu donanımlar, çalışanın vücut ölçülerine uygun olmalı ve yapılan işin riskine göre seçilmelidir; hasarlı veya süresi dolmuş ekipmanlar kesinlikle kullanılmamalıdır.
- KKD'lerin temizliği ve bakımı, üretici talimatlarına uygun şekilde yapılmalı; herhangi bir arıza veya eksiklik tespit edildiğinde derhal işverene veya İSG sorumlusuna bildirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 159

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: KKD'nin bir engel değil, bir kalkan olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Uygun KKD kullanımının ciddi bir yaralanmayı nasıl engellediğini örneklendirin.
- İnteraktif soru: KKD kullanırken karşılaştığınız en büyük konforsuzluk nedir?

Tehlike ve Arızaların Bildirilmesi Süreci

- Çalışanlar, karşılaştıkları iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili herhangi bir tehlikeyi veya çalışma ortamındaki arızaları, işveren veya çalışan temsilcisine derhal bildirmekle yasal olarak yükümlüdür.
- Bildirim süreci, kazaların gerçekleşmeden önlenmesi için hayati bir mekanizmadır; tehlikeli durumları gizlemek veya bildirmemek, hem çalışanın hem de diğer iş arkadaşlarının hayatını riske atar.
- Arıza bildirimleri yazılı veya sözlü olarak yapılabilir, ancak kayıt altına alınması süreç takibi açısından önemlidir; bildirilen tehlike giderilene kadar ilgili alanda tedbirli olunmalıdır.
- Tehlike bildiriminde bulunmak, çalışanın yasal hakkı ve sorumluluğudur; bu bildirimler nedeniyle çalışan üzerinde herhangi bir baskı kurulması veya ayrımcılık yapılması kesinlikle kabul edilemez.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 160

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bildirimin bir şikayet değil, bir önleyici faaliyet olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: Küçük bir arızanın bildirilmemesinin ileride nasıl büyük bir kazaya yol açtığını anlatın.
- İnteraktif soru: Bildirim yaparken çekindiğiniz bir durum oluyor mu?

Kendi ve Başkalarının Güvenliğini Gözetme

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, çalışanlar sadece kendi sağlık ve güvenliklerini değil, yaptıkları iş veya çalışma şekli nedeniyle diğer çalışanların da güvenliğini gözetmekle yükümlüdür.
- Özellikle ortak çalışma alanlarında veya ekip çalışması gerektiren işlerde, yapılan her hareketin çevreye olan etkileri dikkate alınmalı, çalışma arkadaşlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınılmalıdır.
- İSG sorumluluğu bireysel değil, kolektif bir çaba gerektirir; bu nedenle diğer çalışanların tehlikeli davranışlarını fark eden bir çalışan, durumu uyarıcı bir dille bildirmeli ve güvenli çalışmaya teşvik etmelidir.
- Güvenlik, bireyin kendi sorumluluğunun ötesine geçerek, işyeri genelindeki risklerin farkında olmayı ve bu riskleri azaltmak için aktif bir tutum sergilemeyi kapsayan profesyonel bir yaklaşımdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 161

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Güvenliğin bir takım oyunu olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın dikkatsizliğinin yanındaki arkadaşını nasıl tehlikeye attığını açıklayın.
- İnteraktif soru: Arkadaşınızın tehlikeli bir davranışını görseniz ne yaparsınız?

İşveren ve İşyeri ile İşbirliği Yapma

- Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda işveren ve çalışan temsilcisi ile tam bir işbirliği içinde çalışmalı, gerçekleştirilen denetim ve risk değerlendirmesi çalışmalarına destek vermelidir.
- İSG kurulu toplantılarına veya eğitimlerine katılım sağlamak, işyerindeki güvenlik kültürünün geliştirilmesi için çalışanların en önemli katkı yöntemlerinden biridir; aktif katılım riskleri azaltır.
- İşbirliği, yasal mevzuatın gerektirdiği kayıtların tutulması, saha gözlemlerinin aktarılması ve iyileştirme süreçlerine öneri sunulması gibi somut adımları içermelidir; bu süreç iletişimi güçlendirir.
- İşveren ve çalışan arasındaki sağlıklı iletişim, İSG uygulamalarının başarısını doğrudan etkiler; ortak hedeflere ulaşmak için tüm tarafların şeffaf bir şekilde bilgi paylaşımı yapması gereklidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 162

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşbirliğinin başarıyı getiren anahtar olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Çalışan önerisiyle yapılan bir İSG iyileştirmesinin faydasını anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinde İSG ile ilgili bir öneriniz olsa kime iletirsiniz?

Çalışmaktan Kaçınma Hakkı ve Başvuru Süreci

Çalışanlar, işyerinde ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında 6331 sayılı Kanun'un 13. maddesi gereği çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilirler; bu süreçte önce işverene veya iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvuru yaparak durumun tespit edilmesini talep etmelidirler.

Kurul veya işveren, başvuruyu derhal inceleyerek gerekli önlemlerin alınıp alınmadığına karar vermelidir; kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise doğrudan işveren veya işveren vekiline başvurulması yasal bir zorunluluktur.

Başvuru süreci, tehlikenin boyutu hakkında yazılı veya sözlü bir bildirimle başlatılmalı ve yapılan tespitler kayıt altına alınmalıdır; bu durum, olası bir hukuki ihtilafta çalışanın haklılığını kanıtlayan en önemli belgedir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları, bu tür başvuruları öncelikli olarak gündemine almalı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde hızlıca karara bağlamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 163

- Eğitmen Notu: Çalışmaktan kaçınma hakkının bir keyfiyet değil, ciddi ve yakın tehlike durumunda başvuru yasal bir mekanizma olduğunu vurgulayın. Sürecin yazılı kayıt altına alınmasının hem çalışan hem de işveren için hukuki bir güvence olduğunu açıklayın.

Tehlike Giderilmezse Çalışmama Hakkı

İşveren veya kurul tarafından yapılan inceleme sonucunda ciddi ve yakın tehlikenin devam ettiği tespit edilirse veya talep edilmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa, çalışan çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaya devam edebilir.

Çalışan, bu süreçte iş görme borcunu yerine getirmeme hakkına sahiptir ve bu nedenle iş akdinin feshi veya disiplin cezası ile karşılaşması yasal olarak mümkün değildir; bu hak, doğrudan çalışanın yaşam hakkını korumaya yöneliktir.

Tehlikenin devam ettiği durumlarda, işyerinde çalışma ortamının güvenli hale getirilmesi işverenin temel yükümlülüğüdür; işveren bu süreçte çalışanları tehlike bölgesinden uzaklaştırmalı ve gerekli mühendislik önlemlerini tamamlamalıdır.

Çalışanlar, işin durdurulması veya güvenli hale getirilmesi sürecinde işverenin talimatlarına uymaya devam etmeli ancak tehlike ortadan kalkana kadar fiili olarak iş başı yapmamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 164

- Eğitimci Notu: Bu hakkın kullanılmasının iş akdini fesih sebebi olamayacağının altını çiziniz. İşverenin bu süreçteki yükümlülüklerini ve güvenli çalışma ortamı oluşturma zorunluluğunu hatırlatın.

Süreçte Ücretin Korunması

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan çalışanların, bu süre zarfında çalışmadıkları dönem için ücretleri ve diğer hakları tam olarak ödenmeye devam eder; bu durum 6331 sayılı Kanun ile güvence altına alınmıştır.

Çalışanın iş görme borcunu yerine getirememesi kendi kusurundan değil, işyerindeki güvenli olmayan koşullardan kaynaklandığı için maaş kesintisi yapılması veya ücretsiz izin uygulanması hukuka aykırıdır.

İşveren, çalışanın çalışmaktan kaçındığı süre boyunca işçiye işten çıkarma, tazminatsız fesih veya benzeri yaptırımlarla tehdit edemez; bu tür eylemler işveren açısından ağır hukuki sorumluluklar doğurur.

Ücretin korunması ilkesi, çalışanın ekonomik kaygı yaşamadan güvenliğini her şeyin üzerinde tutabilmesini sağlamak amacıyla tasarlanmış temel bir sosyal koruma mekanizmasıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 165

- Eğitmen Notu: Ücretin korunmasının, çalışanın güvenliği önceliklendirmesi için bir teşvik olduğunu belirtin. İşverenin bu süreçte maaş kesintisi yapamayacağını net bir şekilde ifade edin.

Kötüye Kullanım ve Gerçek Tehlike Ayrımı

Çalışmaktan kaçınma hakkı, sadece ciddi ve yakın tehlike durumlarında kullanılmalıdır; hakkın objektif bir gerekçe olmaksızın, işi yavaşlatmak veya işverene zorluk çıkarmak amacıyla kötüye kullanılması yasaktır.

Gerçek bir tehlikenin varlığı, işyerindeki uzmanlar, İSG kurulu veya gerektiğinde müfettişler tarafından yapılan incelemelerle doğrulanmalıdır; keyfi kullanımlar, çalışanın iyi niyet kurallarına aykırı davrandığı şeklinde değerlendirilebilir.

İşverenlerin bu hakkı kısıtlaması ne kadar yasaksa, çalışanların da bu hakkı işyerinin huzurunu bozmak için kullanması o kadar yanlıştır; taraflar arasında dürüstlük kuralı esastır.

İSG kurulları, başvuruların gerçek bir risk içerip içermediğini tarafsız bir şekilde değerlendirerek, işin durdurulması veya devam etmesi konusunda nihai kararı vermelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 166

- Eğitmen Notu: Hakkın kötüye kullanımının hukuki sonuçlarını anlatırken dürüstlük kuralına vurgu yapın. İSG kurulunun buradaki hakem rolünü açıklayın.

Hukuki Koruma ve Güvenceler

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan çalışanlar, bu eylemleri nedeniyle hiçbir şekilde işten çıkarılamaz, rütbeleri düşürülemez veya çalışma koşulları aleyhlerine olacak şekilde değiştirilemez; bu koruma 6331 sayılı Kanun ile garanti edilmiştir.

Eğer işveren, bu hakkını kullanan çalışana karşı baskı, mobbing veya işten çıkarma gibi bir yaptırım uygularsa, çalışan işe iade davası ve tazminat haklarını kullanabilir.

Bu koruma, sadece çalışanı değil, aynı zamanda işyerindeki diğer çalışanları da dolaylı olarak korur; çünkü güvenli bir ortam oluşturulması için çalışanın sesini çıkarması diğerlerinin de hayatını kurtarabilir.

Hukuki koruma, çalışanın işverene olan bağımlılığından kaynaklanan çekincelerini ortadan kaldırmayı ve iş sağlığı güvenliği kültürünü geliştirmeyi hedefler.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 167

- Eğitmen Notu: Çalışanın işverene karşı korunmasının yasal dayanaklarını özetleyin. İşe iade davası ve tazminat haklarının çalışanı nasıl güvende tuttuğundan bahsedin.

İşe Giriş ve Periyodik Muayene Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15. maddesi uyarınca işveren, çalışanların işe girişlerinde ve periyodik olarak sağlık muayenesinden geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür; bu süreç faaliyetin niteliğine göre belirlenmelidir.

İşe giriş muayenesi, çalışanın yapacağı işe fiziksel ve ruhsal uyumunu tespit etmek amacıyla yapılır; bu muayeneler sonucunda çalışanın o işe uygun olup olmadığı tıbbi açıdan değerlendirilerek kayıt altına alınmalıdır.

Periyodik muayeneler, işin tehlike sınıfına göre belirlenen sürelerde tekrarlanmalı; bu süreçte çalışanın sağlık durumunun işe devam etmesine engel teşkil edip etmediği uzman hekim tarafından dikkatle incelenmelidir.

Sağlık gözetimi süreci, işyeri hekimi tarafından yönetilmeli ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde titizlikle yürütülerek çalışanın sağlığı korunmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 168

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık gözetiminin iş kazalarını önlemedeki rolünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: Uygun olmayan bir işe yerleştirmenin yarattığı riskleri anlatın.
- İnteraktif soru: İşe giriş muayenelerinde en çok karşılaşılan sağlık sorunları nelerdir?

Ağır İşler ve Özel Tıbbi Tetkikler

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereğince standart muayenelere ek olarak özel tetkikler uygulanması yasal zorunluluktur.

Kimyasal maruziyet, gürültü, toz veya radyasyon gibi özel risk faktörlerine maruz kalan çalışanlar için, işin doğasına uygun spesifik kan tahlilleri, akciğer fonksiyon veya işitme testleri gibi ileri tetkikler uygulanmalıdır.

Ek tetkiklerin kapsamı, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına göre belirlenmeli ve çalışanların maruz kaldığı risk seviyesi ile doğru orantılı olarak periyodik şekilde tekrarlanarak kayıt altında tutulması sağlanmalıdır.

Bu tür ileri sağlık muayeneleri, çalışanın maruz kaldığı fiziksel veya kimyasal risklerin uzun vadeli etkilerini takip etmek ve meslek hastalıklarını erkenden teşhis ederek önleyici müdahaleleri zamanında gerçekleştirmek amacıyla hayati önem taşımaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Özel riskli işlerde standart muayenenin yetersiz kalacağını belirtin.
- Gerçek örnek: Gürültülü ortamda çalışanların işitme testlerinin önemi.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki özel risk faktörleri için hangi tetkikler yapılıyor?

Muayene Giderlerinin Karşılanması

İşveren, çalışanların sağlık muayeneleri ve gerekli olan tüm tıbbi tetkikler için yapılan harcamaları bizzat karşılamakla yükümlüdür; bu maliyetler hiçbir şekilde çalışana yansıtılamaz veya çalışanın maaşından kesinti yapılarak tahsil edilemez.

Çalışanların sağlık gözetimi kapsamında işyeri hekimine veya sağlık kuruluşuna gitmeleri için gereken süre, çalışma süresinden sayılır ve bu süreçte çalışanın iş kaybı yaşamaması için gerekli düzenlemeler işveren tarafından yapılmalıdır.

Sağlık muayenelerinin gerçekleştirilmesi için gereken ulaşım, tetkik ücretleri ve laboratuvar masrafları, işverenin sorumluluğunda olup, bu hizmetlerin aksatılmadan ve kaliteli şekilde alınması işyerinin yasal sorumlulukları arasındadır.

İşveren, sağlık gözetimi süreçlerinin maliyetini karşılamanın yanı sıra, çalışanların muayene süreçlerini kolaylaştırmak



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 170

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık gözetiminin bir maliyet değil, bir yatırım olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Çalışanın maaşından kesinti yapmanın hukuki sonuçlarını anlatın.
- İnteraktif soru: Sağlık muayeneleri için işverenin sağladığı olanaklar nelerdir?

Sağlık Kayıtlarının Gizliliği

Çalışanların sağlık muayeneleri sonucunda elde edilen veriler, kişisel verilerin korunması ilkesi gereğince gizli tutulmalı ve sadece yetkili sağlık personeli tarafından erişilebilir bir sistemde kayıt altına alınmalıdır.

İşyeri hekimi veya sağlık birimi, çalışanlara ait tıbbi bilgileri işverene veya üçüncü taraflara, çalışanın açık rızası olmaksızın veya yasal zorunluluk halleri dışında açıklayamaz; bu verilerin mahremiyeti mutlak şekilde korunmalıdır.

Sağlık kayıtlarının tutulması ve saklanması süreci, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygun olarak, güvenli bir arşivleme sistemiyle gerçekleştirilmelidir.

İşveren, çalışanların sağlık bilgilerine erişim yetkisi olmamasına rağmen, çalışanın işe uygunluğu hakkındaki genel kanaati veya kısıtlamaları içeren sağlık raporlarını dosyasında tutabilir ve bu süreçte gizlilik korunmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kişisel verilerin korunmasının önemini hatırlatın.
- Gerçek örnek: Sağlık bilgilerinin izinsiz paylaşılmasının yaratacağı hukuki sorunlar.
- İnteraktif soru: Sağlık verilerinin güvenliği için işyerinizde hangi önlemler alınıyor?

İş Değişikliği Gerektiren Durumlar

Sağlık muayenesi sonucunda, çalışanın mevcut işini yapmasının sağlık durumunu tehlikeye attığı veya işin çalışanın sağlığını bozduğu tespit edilirse, hekim tarafından çalışanın daha uygun bir işe geçirilmesi önerilebilir.

İşveren, hekimin önerisi doğrultusunda, çalışanın sağlık durumuna uygun olan başka bir pozisyona geçişini sağlamak için gerekli tüm çabayı göstermeli ve çalışanı mağdur etmeyecek bir iş değişikliği planlamalıdır.

Eğer işyerinde çalışanın sağlık durumuna uygun bir pozisyon bulunmuyorsa, işveren mevcut mevzuatın sağladığı haklar çerçevesinde hareket etmeli ve çalışanın iş güvenliğini koruyacak şekilde süreci yasal olarak yönetmelidir.

Çalışanın iş değişikliği süreci, işverenin gözetim borcu kapsamında değerlendirilmeli ve bu durum, çalışanın meslek hastalığına yakalanmasını veya mevcut sağlık durumunun kötüleşmesini önlemek için atılan en temel koruyucu adımdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 172

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık durumunun iş değişikliği gerektirdiği halleri tanımlayın.
- Gerçek örnek: Meslek hastalığı belirtisi gösteren bir çalışanın işinin değiştirilmesi.
- İnteraktif soru: Çalışan sağlığı için iş değişikliği süreçlerinde yaşanan zorluklar nelerdir?

KKD Kullanma Yüklümlülüğü ve Kapsamı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışanlar, işyerinde risklerin önlenemediğı durumlarda işveren tarafından sağlanan kişisel koruyucu donanımları eksiksiz ve talimatlara uygun şekilde kullanmakla yükümlüdür.

KKD kullanımı, işin doğasından kaynaklanan tehlikelerin doğrudan bertaraf edilemediğı durumlarda son savunma hattı olarak kabul edilmekte olup, çalışanların kendi güvenlikleri için bu ekipmanları takmaları yasal bir zorunluluktur.

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik hükümleri gereğince, çalışanlar KKD'leri kullanım amacına uygun şekilde kullanmalı ve işyeri dışında özel amaçlarla kullanmaktan kaçınmalıdır.

Çalışanların KKD kullanma yükümlülüğü, işyerinde belirlenen güvenlik prosedürlerinin bir parçasıdır ve herhangi bir ihmal, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün zayıflamasına neden olarak ciddi kazalara yol açabilmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 173

- Eğitmen Notu: Başlarken KKD kullanımının en son çare olduğunu vurgulayın. Gerçek hayatta baret veya gözlük kullanmayan bir çalışanın karşılaşabileceğı riski kısaca anlatın. İnteraktif soru olarak KKD kullanmamanın yasal sorumluluğı hakkında ne bildiklerini sorun. Kritik nokta, KKD'nin bir tercih değil zorunluluk olduğudur.

Ücretsiz KKD Temini ve İşveren Sorumluluğu

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik uyarınca, işveren işyerinde kullanılan tüm KKD'leri ücretsiz olarak temin etmekle ve bunların hijyenik koşullarda korunmasını sağlamakla sorumludur.

KKD maliyetinin çalışana yansıtılması kesinlikle yasak olup, işveren ekipmanların her zaman kullanıma hazır ve işlevsel durumda bulunmasını sağlamak adına gerekli idari önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, KKD'lerin uygunluğunu belirlemek için işyerindeki riskleri analiz etmeli ve çalışanın vücut yapısına uygun, ergonomik ve koruma düzeyi yüksek ekipmanları seçerek personele zimmetlemelidir.

Ekipmanların temini süreci, işin gerektirdiği koruma seviyesini karşılayacak standartlara sahip ürünlerin seçimi ile başlamalı ve işyeri hekimi veya İSG uzmanı görüşleri doğrultusunda periyodik olarak güncellenmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 174

- Eğitmen Notu: İşverenin KKD maliyetini çalışana yansıtamayacağını kesin bir dille belirtin. İşveren sorumluluğunun sadece teminle bitmediğini, ekipmanın ergonomik olması gerektiğini vurgulayın. Çalışanlara zimmetleme süreçlerinin önemini anlatın.

KKD Eğitimi ve Doğru Kullanım Pratikleri

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca, işveren KKD kullanımı konusunda çalışanlara uygulamalı eğitim vermeli ve ekipmanların hangi risklere karşı koruma sağladığını açıkça anlatmalıdır.

Eğitimler, KKD'nin nasıl takılacağı, nasıl çıkarılacağı ve acil durumlarda nasıl müdahale edileceği gibi pratik bilgileri içermeli; çalışanların ekipmanı güvenle kullanma becerisi kazanması hedeflenmelidir.

Doğru kullanım eğitimi, ekipmanın yanlış kullanımı sonucu oluşabilecek koruma kaybını önlemek adına hayati önem taşımakta olup, eğitimlerin kayıt altına alınması yasal bir gerekliliktir.

İşveren, eğitimlerin yeterliliğini sahada yapılacak gözetimlerle doğrulamalı ve çalışanların KKD kullanımı konusundaki yetkinliklerini düzenli aralıklarla değerlendirerek eksikleri gidermelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 175

- Eğitmen Notu: Eğitimlerin sadece teorik değil uygulamalı olması gerektiğini vurgulayın. KKD'nin yanlış kullanımının yanlış bir güven duygusu yarattığını anlatın. Eğitim kayıtlarının denetimlerdeki önemine değinin.

Bakım, Uygunluk Kontrolü ve Depolama

Kişisel koruyucu donanımların düzenli aralıklarla bakımı, temizliği ve hasar kontrolü, ekipmanın koruyucu özelliğini yitirmemesi için işveren tarafından belirlenen periyotlarda titizlikle yapılmalıdır.

Hasarlı veya miadı dolmuş ekipmanlar derhal kullanımdan çekilmeli ve işveren tarafından yenisi ile değiştirilmelidir; arızalı ekipmanla çalışmaya devam etmek kaza riskini önemli ölçüde artırmaktadır.

KKD'lerin uygunluğu, işyeri koşullarının değişmesi veya yeni makinelerin kullanıma girmesi durumunda yeniden değerlendirilmeli; mevzuata uygunluk denetimleri İSG uzmanları tarafından yapılmalıdır.

Ekipmanların depolanması süreci, güneş ışığı, nem ve kimyasal maddelerden uzak, üretici firma talimatlarına uygun şekilde gerçekleştirilmeli ve temizlik protokollerine her zaman riayet edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 176

- Eğitmen Notu: Bakım ve temizliğin önemini anlatın. Hasarlı ekipmanın tehlikeyi gizlediğini vurgulayın. Depolama koşullarının ekipman ömrüne etkisini belirtin.

Disiplin Süreçleri ve Yasal Yaptırımlar

6331 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikler çerçevesinde, KKD kullanma talimatlarına uymayan çalışanlara yönelik işveren tarafından disiplin süreçleri işletilebilir ve bu durum yasal bir yaptırım konusudur.

KKD kullanmamak, sadece çalışanın hayatını tehlikeye atmakla kalmayıp, aynı zamanda işyerindeki genel güvenlik kurallarının ihlali anlamına gelmekte ve iş kazası durumunda hukuki sorumluluk doğurmaktadır.

İşveren, KKD kullanımını denetleme ve uyarıda bulunma yükümlülüğüne sahip olup, tekrarlanan ihlallerde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi dahil olmak üzere gerekli yasal adımları atma yetkisine sahiptir.

Güvenli çalışma kültürünü benimsemek çalışanların temel görevidir; disiplin süreçlerinden ziyade, çalışanların kendi sağlıkları için bu kurallara gönüllü olarak uymaları teşvik edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 177

- Eğitmen Notu: Disiplin sürecinin son çare olduğunu ancak yasal bir zorunluluk olduğunu belirtin. İş kazası durumunda KKD kullanmamanın çalışanın tazminat haklarını etkileyebileceğini hatırlatın. Güvenlik kültürünün disiplinle değil bilinçle oluşacağını vurgulayın.

Genç Çalışanların Yasal Statüsü ve Korunması

15 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını tamamlamamış olan bireyler, mevzuatımızda genç çalışan olarak tanımlanmaktadır. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, bu çalışanların fiziksel ve zihinsel gelişimlerini olumsuz etkileyebilecek işlerde çalıştırılmaları kesinlikle yasaktır.

İşveren, genç işçilerin potansiyel tehlikelere karşı korunması için özel önlemler almakla yükümlüdür. Bu koruma yükümlülüğü, işin niteliği ile genç çalışanın tecrübesizliği arasındaki risk dengesini gözetmeyi ve güvenli bir ortam oluşturmayı gerektirir.

Genç çalışanların işe uyum sürecinde, iş yerindeki riskler hakkında bilgilendirilmeleri ve güvenli çalışma yöntemlerinin öğretilmesi, yasal bir zorunluluk olarak öne çıkmaktadır. İhmal edilen bu süreçler, genç işçilerin mesleki gelişimini olumsuz etkileyebilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 178

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Genç çalışanların neden özel koruma gerektirdiğini fiziksel ve zihinsel gelişim süreçleri üzerinden açıklayın.
- Gerçek örnek: Tecrübesiz bir çalışanın basit bir hata sonucu karşılaştığı riski örnekleyin.
- İnteraktif soru: Genç çalışanlara yönelik özel bir risk değerlendirmesi yapmanın farkı sizce nedir?

Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma Yasakları

Genç çalışanlar, yönetmeliklerde ağır ve tehlikeli işler olarak tanımlanan faaliyetlerde hiçbir koşulda istihdam edilemezler. İşverenler, genç işçilerin sağlığını doğrudan tehlikeye atabilecek patlayıcı maddeler, yüksek basınçlı sistemler veya toksik kimyasallarla çalışma gibi süreçlerde genç işçi görevlendiremez.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında, risk değerlendirmesi yapılırken genç çalışanların tecrübesizlikleri ve güvenlik farkındalıkları mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır. Bu, işverenin yasal sorumluluğunun temelini oluşturur.

Tehlikeli iş kollarında, genç işçilerin bu süreçlere maruz kalması durumunda işverene idari para cezaları uygulanabilir. İSG Kanunu kapsamında, işverenin genç işçiyi koruma yükümlülüğü her zaman önceliklidir.

İşyerinde genç çalışanların görev tanımları, fiziksel gelişimlerine uygun işlerle sınırlandırılmalıdır. Özellikle ağır kaldırma,



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 179

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tehlikeli işlerin genç çalışanlar üzerindeki kalıcı etkilerine değinin.
- Gerçek örnek: Ağır kaldırma sonucu gelişen kas iskelet sistemi sorunlarını örnek gösterin.
- İnteraktif soru: İşyerimizde genç çalışanların yapmaması gereken işler nelerdir?

Çalışma Süreleri ve Gece Çalışma Kısıtlamaları

Genç çalışanların günlük çalışma süresi 8 saati, haftalık çalışma süresi ise 40 saati hiçbir şekilde geçemez. Okula devam eden çocukların çalışma süresi, eğitim saatleri DIŞINDA olmak üzere günde en fazla 2 saat ve haftada 10 saati geçemez; okul saatleri çalışma süresinden sayılmaz. Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocuklarda ise süre günde 7, haftada 35 saati aşamaz.

18 yaşını doldurmamış genç çalışanların gece döneminde (saat 20:00 ile 06:00 arası) çalıştırılması yasaktır. Bu kısıtlamalar, gençlerin biyolojik gelişimlerini ve eğitim hayatlarını desteklemek amacıyla Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ve 4857 sayılı İş Kanunu (madde 71 ve 73) ile güvence altına alınmıştır.

Çalışma sürelerine uyulmaması, genç işçilerin yorgunluk kaynaklı kaza yapma riskini ciddi oranda artırır. İşveren,



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 180

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gece çalışmasının gençlerin uyku ve biyolojik ritmi üzerindeki etkisini belirtin.
- Gerçek örnek: Fazla mesai yapan bir genç çalışanın dikkat dağınıklığı nedeniyle yaşadığı bir kaza senaryosunu anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışma sürelerinin ihlali durumunda yasal sonuçlar nelerdir?

Sağlık Gözetimi ve Tıbbi Tetkikler

Genç çalışanlar, işe başlamadan önce ve çalışma süresince periyodik olarak mutlaka sağlık muayenesine tabi tutulmalıdır. Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca, bu muayeneler genç çalışanın işe uygunluğunu belirlemek için kritiktir.

Muayenelerde, genç işçinin fiziksel gelişimi ve maruz kalabileceği riskler hekim tarafından özel olarak değerlendirilmeli, gerekli durumlarda iş değişikliğine gidilmelidir. Sağlık raporları, genç işçinin işe uyum sürecinde işveren tarafından titizlikle saklanmalıdır.

İşyeri hekimi, genç çalışanın işe uygunluğunu onaylamadan işçi işe başlatılmamalıdır. Sağlık gözetimi, sadece işe girişte değil, çalışma süresi boyunca da düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır.

Genç çalışanların sağlık verilerinin gizliliği korunmalı ve kişisel verilerin korunması mevzuatına uygun şekilde



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 181

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşe giriş muayenesinin neden genç çalışanlarda daha kritik olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Muayene sonucu tespit edilen bir sağlık sorununun iş değişikliği ile nasıl önlendiğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyeri hekiminin genç çalışanlar üzerindeki rolü nedir?

Eğitim ve Sürekli Gözetim Yükümlülüğü

İşveren, genç çalışanın işe başlamadan önce işin riskleri ve güvenli çalışma yöntemleri konusunda detaylı eğitim almasını sağlamak zorundadır. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde, bu eğitimler genç çalışanın anlayabileceği seviyede ve uygulama odaklı olmalıdır.

Genç işçiler, işin yapılması sırasında sürekli bir gözetim altında tutulmalı ve deneyimli personelin rehberliğinde çalışmalıdır. Bu gözetim süreci, genç çalışanın iş güvenliği kültürünü benimsemesine ve olası kazaların önlenmesine doğrudan katkı sağlar.

Eğitimler sadece teorik değil, sahada uygulamalı olarak da desteklenmelidir. Genç çalışana işin inceliklerini öğretmek, sadece verimliliği değil, aynı zamanda iş güvenliğini de artırır.

İşveren, genç çalışanın eğitimi ile ilgili kayıtları tutmalı ve gerektiğinde denetimlerde sunmalıdır. Sürekli gözetim, genç



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 182

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimlerin sadece kağıt üzerinde kalmaması gerektiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Rehberlik eden bir usta-çırak ilişkisinin iş güvenliğine katkısını anlatın.
- İnteraktif soru: Genç çalışanlara eğitim verirken hangi yöntemler daha etkilidir?

Gebe ve Emziren Çalışanların Korunması (Md. 12)

- Gebe veya emziren çalışanların korunması, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile güvence altına alınmıştır; işveren, çalışanın sağlığını korumak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.
- Çalışanın hamilelik durumu, hekim raporu ile belgelendiği andan itibaren özel politika gerektiren grup statüsüne geçer ve bu süreçte işverenin gözetim yükümlülüğü artar.
- İşveren, gebelik veya emzirme dönemindeki çalışanın maruz kaldığı riskleri değerlendirerek, çalışma ortamını veya şartlarını uygun hale getirmek zorundadır; bu düzenlemeler işçinin sağlığına zarar vermeyecek şekilde yapılmalıdır.
- Söz konusu yasal düzenlemeler, çalışanın hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını korumayı amaçlayan önleyici tedbirleri kapsar; bu kurallara aykırı uygulamalar idari para cezası ve hukuki sorumluluk doğurabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 183

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hamilelik sürecinin İSG mevzuatındaki özel yerini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Hekim raporunun bildirim sürecinin önemini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde gebe çalışanlar için özel bir düzenleme yapıldığını gördünüz mü?

Risk Maruziyetinden Uzaklaştırma

- İşveren, gebe veya emziren çalışanın maruz kalabileceği fiziksel, kimyasal veya biyolojik etkenleri tespit ederek, bu riskleri ortadan kaldıracak önlemleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında belirlemek zorundadır.
- Risklerin giderilemediği durumlarda, çalışanın çalışma yeri veya işi, sağlığını tehlikeye atmayacak şekilde değiştirilmeli; bu değişiklik çalışanın ücretinde herhangi bir kayba yol açmamalıdır.
- Çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkün değilse, çalışanın güvenli bir ortama geçişi sağlanmalı veya geçici süreyle görev değişikliği yapılmalıdır; bu süreçte hekim görüşü esas alınmalıdır.
- İşyerindeki risk değerlendirmesi raporları, gebe veya emziren çalışanların özel durumları dikkate alınarak güncellenmeli ve gerekli koruyucu donanımlar eksiksiz temin edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 184

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Risk değerlendirmesinin dinamik yapısını açıklayın.
- Gerçek örnek: Kimyasal maruziyetin gebelik üzerindeki etkilerini somutlaştırın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde risk değerlendirmesi yapılırken gebe çalışanlar özel olarak analiz ediliyor mu?

Gece Çalışması ve Süre Düzenlemesi

- Gebe veya emziren çalışanlar, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik uyarınca, hekim raporu ile gece çalıştırılmaları sakıncalı görüldüğü takdirde gece postalarında çalıştırılamazlar.
- Sağlık raporu ile gece çalışmasının sakıncalı olduğu belgelenen çalışanlar, gündüz postalarına aktarılmalı ve bu süreçte işveren gerekli organizasyonu yapmakla yükümlüdür.
- Çalışma süreleri, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik ile uyumlu olarak, gebe çalışanlar için özel olarak düzenlenmelidir.
- İşveren, çalışanın yorgunluğunu önlemek ve sağlığını korumak amacıyla mola sürelerini ve vardiya düzenini, çalışanın taleplerini de göz önüne alarak optimize etmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 185

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gece çalışmasının biyolojik ritim üzerindeki etkilerini belirtin.
- Gerçek örnek: Vardiya sisteminde yapılan düzenlemelerin işleyişi.
- İnteraktif soru: Gece çalışmasının yasaklanması durumunda işveren nasıl bir planlama yapmalıdır?

Emzirme Odası ve Süt İzni Uygulamaları

- İşverenler, gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarına dair yönetmelik gereği, belirli sayıdaki kadın çalışanın olduğu işyerlerinde emzirme odası veya çocuk bakım yurdu kurmakla yükümlüdür.
- Emzirme odaları, hijyenik ve güvenli bir ortamda olmalı, çalışanın sütünü sağması veya bebeğini emzirmesi için gerekli tüm imkanlar (temiz su, oturma alanı) sağlanmalıdır.
- Emziren çalışanlara, çocuğun bir yaşına gelmesine kadar günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmesi yasal bir haktır; bu sürenin kullanımı işçi tarafından belirlenir.
- Süt izni süreleri, günlük çalışma süresinden sayılır ve bu süreler için herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz; işveren, bu hakkın kullanımını engellememelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 186

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Süt izninin yasal bir hak olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Emzirme odası standartlarının işyeri için önemi.
- İnteraktif soru: İşyerinizde süt izni kullanımıyla ilgili bir prosedürünüz var mı?

Sağlık Raporuna Göre İş Değişikliği

- Hekim tarafından verilen raporda, çalışanın mevcut işini yapmasının sağlık açısından riskli olduğu belirtilirse, işveren çalışanı durumuna uygun başka bir göreve aktarmakla yükümlüdür.
- Görev değişikliği, çalışanın mesleki becerileri ve sağlık durumu göz önünde bulundurularak yapılmalı ve çalışanın ücretinde veya haklarında herhangi bir eksilme olmamalıdır.
- İş değişikliğinin mümkün olmadığı hallerde, çalışanın güvenliği için gerekli diğer önlemler (uzaktan çalışma, izin vb.) değerlendirilerek çalışanın sağlığı önceliklendirilmelidir.
- Sağlık gözetimi süreci, işyeri hekimi ile koordineli yürütülmeli ve tüm değişiklikler kayıt altına alınarak işyeri dosyasına işlenmelidir; yasal uyum için bu kayıtlar kritik öneme sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 187

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hekim raporunun bağlayıcılığını anlatın.
- Gerçek örnek: İş değişikliği sürecinde ücretin korunması.
- İnteraktif soru: Sağlık raporuna dayalı iş değişikliği sürecini nasıl yönetirsiniz?

Gece Çalışmasında Sağlık Gözetimi ve Yasal Kısıtlamalar

Gece çalışması yapan çalışanların sağlık durumları, işe başlamadan önce ve çalışma süresince periyodik olarak işyeri hekimi tarafından değerlendirilmelidir; Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik gereği, kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmesi için sağlık durumlarının uygun olduğu sağlık raporu ile belgelenmelidir.

İşveren, gece çalışması yapacak olan tüm personelin, gece çalışmasının sağlık üzerindeki olası etkileri hakkında bilgilendirilmesini sağlamakla yükümlüdür; bu bilgilendirme, işe giriş anında ve çalışma süresince düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır.

Gece çalışması, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında özel politika gerektiren bir durum olarak değerlendirilir; bu nedenle, çalışanların gece çalışmasına uygun olup olmadığının tespiti, Çalışanların Sağlık Gözetimine



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 188

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Gece çalışmasının insan vücudunun biyolojik saati üzerindeki etkilerini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Uyku bozukluğu yaşayan bir çalışanın sağlık gözetiminden geçirilme sürecini anlatın.
- İnteraktif soru: Gece vardiyasında kendinizi nasıl daha zinde hissediyorsunuz?

Gece Postasında Çalışma Süresi Sınırları

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik uyarınca, gece çalıştırılan işçilerin çalışma süreleri günde yedi buçuk saati geçemez; bu kısıtlama, gece çalışmasının çalışan sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini minimize etmeyi amaçlar.

Gece çalışması, çalışma hayatında gece dönemine denk gelen ve en fazla yedi buçuk saat süren bir çalışma dilimini ifade eder; işveren, bu sürenin aşılmaması için vardiya planlamasını titizlikle yapmalı ve çalışma saatlerini yasal sınırlar içerisinde tutmalıdır.

Çalışma süresinin yedi buçuk saati aşması durumunda, fazla çalışma kuralları devreye girer ancak gece postasında yapılan çalışmaların niteliği gereği, bu sürelerin yasal limitler dahilinde kalması esastır; işveren, vardiya değişimlerinde bu sınırları dikkate alarak planlama yapmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 189

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yedi buçuk saatlik sınırın çalışan sağlığı için neden kritik olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Vardiya planlaması sırasında sürenin nasıl hesaplandığına dair bir örnek verin.
- İnteraktif soru: Vardiya değişimi sırasında dinlenme süreniz yeterli geliyor mu?

Gece Çalışanlarının Periyodik Sağlık Muayeneleri

Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca, gece çalışanları belirli periyotlarla sağlık muayenesinden geçirilmelidir; bu muayeneler, gece çalışmasının çalışanın sağlık durumu üzerindeki etkilerini izlemek için zorunludur.

İşyeri hekimi, gece çalışanlarının periyodik muayenelerini, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik çerçevesinde yürütür; muayeneler sonucunda, çalışanın gece çalışmasına devam edip edemeyeceği kararı verilir.

Periyodik muayenelerde, özellikle gece çalışmasına bağlı oluşabilecek metabolik ve psikolojik rahatsızlıklar üzerinde durulmalı; çalışanın işe uygunluğu, yapılan tıbbi tetkiklerin sonuçlarına göre periyodik olarak güncellenmelidir.

Sağlık muayeneleri, sadece yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda işverenin çalışanını gözetme borcunun bir



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 190

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sağlık gözetiminin sürekli bir süreç olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın periyodik muayene sonrası çalışma düzeninde yapılan iyileştirmeyi anlatın.
- İnteraktif soru: Muayene süreçlerinde doktorunuza gece çalışması ile ilgili şikayetlerinizi iletiyor musunuz?

Vardiya Devri ve Dinlenme Süreleri

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik gereği, vardiya değişimlerinde çalışanların yeterli dinlenme süresine sahip olmaları sağlanmalıdır; vardiya devri sırasında, işin sürekliliği kadar çalışanların dinlenme hakkı da gözetilmelidir.

İşveren, vardiya geçişlerinde çalışanların fiziksel ve zihinsel yorgunluğunu dikkate alarak planlama yapmalı; özellikle gece vardiyasından gündüz vardiyasına geçişlerde, vücut saatinin uyum sağlaması için gerekli dinlenme aralıklarını tanımalıdır.

Dinlenme süreleri, sadece günlük değil, haftalık dinlenme süreleri ile de uyumlu olmalıdır; Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ve diğer ilgili mevzuat, çalışanların dinlenme haklarını koruma altına almıştır.

Vardiya devri sırasında, iş güvenliği açısından kritik bilgilerin aktarılması (teslim-teslim alma süreci) için yeterli zaman



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 191

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Vardiya devrinin sadece iş aktarımı değil, bir sağlık süreci olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Hatalı vardiya devrinin neden olduğu bir ramak kala olayından bahsedin.
- İnteraktif soru: Vardiya değişiminde yorgunluktan dolayı bilgi aktarımını unuttuğunuz oldu mu?

Yorgunluk ve Kaza Riski Yönetimi

Gece çalışması, yorgunluk ve dikkat dağınıklığı nedeniyle iş kazası riskini artırır; işveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, bu riskleri değerlendirmeli ve uygun önleyici tedbirleri almalıdır.

Risk değerlendirmesi, gece çalışanlarının yorgunluk düzeylerini ve vardiya kaynaklı kaza potansiyellerini içermeli; işyerinde yorgunluk yönetimi için molalar düzenlenmeli, aydınlatma ve ergonomik çalışma koşulları iyileştirilmelidir.

İşveren, gece çalışmasında yorgunluğun etkilerini azaltmak için çalışanlara gerekli destekleri sunmalı; kaza riskini azaltmak adına, tehlikeli işlerde gece çalışması yapacak olanların eğitimleri daha sık tekrarlanmalıdır.

Yorgunluk yönetimi, sadece teknik önlemlerle değil, aynı zamanda çalışanların bilinçlendirilmesi ile mümkündür; çalışanlar, yorgunluk belirtilerini fark ettiklerinde yöneticilerini bilgilendirmeli ve güvenli çalışma standartlarından taviz vermemelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 192

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yorgunluğun bir iş kazası nedeni olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yorgunluk yönetimi için molaların nasıl etkili kullanılabileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: Gece vardiyasında yorgunlukla nasıl başa çıkıyorsunuz?

Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışma Yasağı

- Özel politika gerektiren gruplar (gebe/emziren kadınlar, çocuklar ve genç işçiler) için sağlıklarını olumsuz etkileyebilecek işlerde çalıştırma, ilgili özel yönetmelikler (Gebe/Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartları; Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları) ve risk değerlendirmesiyle sınırlandırılmıştır. (Not: sınıf bazlı eski "Ağır ve Tehlikeli İşler" rejimi 2013'te yürürlükten kaldırılmıştır; kadınlar için yer/su altı işleri yasağı 4857 md.72 ile devam eder.)
- İşverenler, işin niteliğini ve tehlike sınıfını belirleyerek, yasak kapsamında olan çalışanların bu alanlarda görevlendirilmemesini sağlamakla yükümlüdür; aksi durum yasal sorumluluk doğurur.
- Gebe veya emziren kadın çalışanlar için de özel koruma hükümleri mevcuttur; bu kişiler, sağlık ve güvenlikleri açısından riskli görülen ağır işlerde hiçbir şekilde çalıştırılamaz.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yasakların temel amacının çalışanların uzun vadeli sağlığını korumak olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Ağır fiziksel yük gerektiren işlerde genç işçilerin gelişimsel risklerini vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde ağır ve tehlikeli iş sınıfına giren bölümler nelerdir?

Yaş ve Sağlık Durumuna Göre Kısıtlar

- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, 18 yaşından küçüklerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması kesinlikle yasaktır; bu yaş grubu sadece hafif işlerde görev alabilir.
- İşyerinde görevlendirilecek kişilerin, yapacakları işe uygun tıbbi yeterlilikte olduklarını gösteren sağlık raporu almaları zorunludur; bu raporlar periyodik olarak yenilenmelidir.
- Sağlık gözetimi süreci, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyeri hekimi tarafından yürütülmeli ve çalışanın maruz kaldığı riskler doğrultusunda kapsamlı tetkikler yapılmalıdır.
- Kronik rahatsızlığı olan veya fiziksel engel durumu bulunan çalışanlar için de işin gerektirdiği kapasiteye uygun görevlendirme yapılması, işverenin gözetme borcu gereğidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 194

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 18 yaş altı çalışanlar için yasal sınırların katı olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Sağlık raporu olmayan bir çalışanın ağır işte görevlendirilmesinin sonuçlarını anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerimizde periyodik muayenelerin önemi hakkında ne düşünüyorsunuz?

Yasağın Gerekçesi: Koruma Prensibi

- Yasal kısıtlamaların temel gerekçesi, çalışanların vücut bütünlüğünü ve uzun vadeli sağlığını korumak; meslek hastalıkları ve iş kazası risklerini minimize etmek adına koruyucu bir yaklaşım sergilemektir.
- Ağır ve tehlikeli işler, kas-iskelet sistemi üzerinde kalıcı hasar bırakabilecek fiziksel yükler içerdiğinden, genç yaş gruplarının gelişimsel süreçleri bu tür işlerden korunmalıdır.
- Ergonomik riskler, yanlış duruş ve kaldırma teknikleri, uzun süreli maruziyet durumunda ciddi kronik rahatsızlıklara (fıtık, eklem bozuklukları) yol açabildiği için yasal düzenlemelerle sınırlandırılmıştır.
- İş sağlığı ve güvenliği kültürü, sadece kaza anını değil, çalışanın çalışma hayatı boyunca maruz kaldığı tüm çevresel riskleri önleyici bir bakış açısıyla ele almayı gerektirir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 195

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Koruma prensibinin önleyici İSG yaklaşımıyla uyumunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Ergonomik risklerin yıllar içinde oluşturduğu kümülatif etkilerden bahsedin.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız alanda ergonomik riskler nelerdir?

İstisnalar ve Şartlı Çalışma

- Mesleki eğitim kapsamında olan stajyerler ve çıraklar, eğitimlerinin bir parçası olarak belirli şartlar altında ve gözetim altında ağır işlere dahil olabilirler (Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik).
- Şartlı çalışma durumunda, çalışanın mutlaka ilgili iş için zorunlu olan mesleki eğitim sertifikasına sahip olması ve işin uzmanı bir usta nezaretinde görev yapması gereklidir.
- İşveren, istisnai durumlarda bile risk değerlendirmesini güncel tutmalı ve çalışanın maruziyet süresini yasal limitlerin altında tutacak idari önlemleri almalıdır.
- Mesleki yeterlilik belgesi olmayan çalışanların, ağır işlerde istisnai olarak dahi olsa çalıştırılması yasaktır; bu durum iş güvenliği uzmanlarının denetimindedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 196

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İstisnaların sadece eğitim amaçlı ve kontrollü olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Mesleki eğitim belgesinin neden kritik olduğunu bir vaka örneğiyle açıklayın.
- İnteraktif soru: İşyerimizde stajyerlerin çalışmaları nasıl denetleniyor?

Denetim ve Yaptırımlar

- Ağır ve tehlikeli iş yasağına uyulmaması durumunda, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İSG Kanunu kapsamında işverene ağır idari para cezaları uygulanmaktadır.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde, yasaklı grupların çalıştırıldığı tespit edilirse işin durdurulması veya işletmenin faaliyetinin geçici olarak askıya alınması söz konusu olabilir.
- Yasal mevzuata aykırı çalıştırma sonucu meydana gelen iş kazalarında, işverenin cezai ve hukuki sorumluluğu doğar; işverenin işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusur sorumluluğu gereği tazminat yükümlülüğü gündeme gelir.
- İSG kurullarının ve iş güvenliği uzmanlarının, çalışma koşullarının mevzuata uygunluğunu düzenli olarak raporlaması ve yasa dışı görevlendirmelere karşı uyarıda bulunması zorunludur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 197

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Denetimlerin caydırıcılık rolünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: Mevzuata aykırı çalışma sonucu ortaya çıkan idari para cezalarından bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerimizde bir denetim anında en çok hangi konular incelenir?

Özel Grupların Sağlık Gözetimi ve İzleme

- Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca, genç, yaşlı, hamile veya engelli çalışanlar özel politika gerektiren gruplar olarak tanımlanmış olup bu kişilerin sağlık gözetimi daha sık aralıklarla yapılmalıdır.
- İşyeri hekimi, bu grupların çalışma koşullarını değerlendirirken mevcut sağlık durumlarını ve işin fiziksel/psikolojik gerekliliklerini dikkate alarak koruyucu hekimlik yaklaşımları geliştirmeli ve riskleri minimize edecek düzenlemeleri önermelidir.
- Özel gruplara yönelik sağlık muayeneleri, standart periyodik muayenelerden farklı olarak spesifik risk etmenlerine odaklanmalı ve çalışanın işe uyumunu sağlayacak şekilde özelleştirilmiş bir takip planı oluşturularak yürütülmelidir.
- İşveren, bu çalışanların sağlık verilerini gizlilik prensiplerine uygun olarak saklamalı ve hekim tarafından verilen sağlık



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 198

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Özel politika gerektiren grupların yasal korunma statüsünü açıklayın.
- Gerçek örnek: Hamile bir çalışanın ağır kaldırma gerektiren işlerden alınarak daha hafif bir göreve geçirilme sürecini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde özel gruplar için yapılan özel düzenlemeleri biliyor musunuz?

Maruziyet Takibi ve İzleme Süreçleri

- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik gereği, biyolojik, kimyasal veya fiziksel risk etmenlerine maruz kalan çalışanlar için maruziyet takibi sistematik olarak yapılmalıdır.
- Maruziyetin düzeyini belirlemek amacıyla yapılan ortam ölçümleri ve çalışanların biyolojik izleme testleri, maruziyetin sınır değerleri aşıp aşmadığını tespit etmek için kritik öneme sahip olan bir süreçtir.
- Uzun süreli maruziyetlerde, hastalıkların erken teşhisi için periyodik sağlık muayeneleri ve gerekli laboratuvar tetkikleri, hekim tarafından belirlenen sürelerde ve kapsamda düzenli olarak tekrarlanmalıdır.
- İşveren, maruziyet takibi sonuçlarına göre işyerindeki riskleri kontrol altına almak amacıyla mühendislik önlemlerini artırmalı veya maruziyet süresini azaltacak idari düzenlemeleri ivedilikle hayata geçirmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 199

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Maruziyet takibinin meslek hastalıklarını önlemedeki rolünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: Gürültülü ortamlarda çalışanlar için yapılan odyometri testlerinin önemini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerimizde hangi risk etmenleri için maruziyet takibi yapılıyor?

Ek Koruyucu Tedbirler ve Uygulama

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, risk değerlendirmesi sonuçlarına göre özel gruplar ve yüksek riskli işlerde çalışanlar için ek koruyucu tedbirlerin alınması yasal bir zorunluluktur.
- Kişisel koruyucu donanımların seçimi, özel grupların fiziksel özelliklerine göre yapılmalı ve bu donanımların kullanımı, eğitimlerle desteklenerek sürekli olarak denetlenmelidir.
- İşyeri düzenlemelerinde, engelli veya sağlık durumu hassas olan çalışanlar için ergonomik çalışma alanları, uygun aydınlatma ve havalandırma gibi destekleyici mühendislik çözümleri üretilmelidir.
- Çalışma ortamındaki risklerin tamamen ortadan kaldırılamadığı durumlarda, idari önlemlerle maruziyet süreleri kısıtlanmalı ve rotasyon sistemleri uygulanarak çalışanın sağlık üzerindeki yükü dengelenmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 200

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: KKD'lerin sadece standart değil, kişiye uygun olması gerektiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Ergonomik masa düzenlemesinin kas iskelet sistemi hastalıklarını nasıl önlediğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerimizde yapılan ergonomik iyileştirmeler nelerdir?

Kayıt Tutma ve Raporlama Standartları

- Sağlık gözetimi sürecinde elde edilen tüm veriler, ilgili yönetmeliklere uygun şekilde tıbbi dosya olarak saklanmalı ve çalışanların sağlık kayıtları yasal süreler boyunca gizlilik içerisinde muhafaza edilmelidir.
- İşyeri hekimi tarafından oluşturulan sağlık raporları, çalışanın işe girişinden itibaren tüm sağlık geçmişini içermeli ve iş değişikliği veya işten ayrılma durumlarında güncel tutulmalıdır.
- Meslek hastalığı şüphesi veya iş kazası durumlarında, kayıtlar eksiksiz bir şekilde hazırlanarak ilgili kurumlara yasal süresi içerisinde bildirilmelidir; bu kayıtlar hukuki süreçlerde temel belge niteliği taşır.
- Sağlık gözetimi kayıtları, işyerindeki genel sağlık trendlerini analiz etmek ve gelecekteki önleyici faaliyetleri planlamak için anonimleştirilerek istatistiksel amaçlarla kullanılabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 201

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıtların neden yasal bir zorunluluk olduğunu ve hukuki değerini anlatın.
- Gerçek örnek: Geçmişe dönük sağlık kayıtlarının bir meslek hastalığı davasında nasıl kanıt oluşturduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: Sağlık dosyalarınızın gizliliği konusunda ne kadar bilgi sahibisiniz?

Erken Müdahale ve Sağlık İzleme

- Sağlık gözetiminin temel amacı, hastalıkları henüz başlangıç aşamasındayken tespit etmek ve çalışanın sağlığını korumak için erken müdahale mekanizmalarını devreye almaktır.
- Çalışanların işyerinde hissettikleri hafif rahatsızlıkları veya ramak kala durumlarını işyeri hekimine bildirmeleri, büyük sağlık sorunlarının önlenmesi açısından hayati bir öneme sahiptir.
- İlk Yardım Yönetmeliği çerçevesinde, acil müdahale gerektiren durumlarda eğitilmiş personel ve donanımlı ilkyardım merkezlerinin hazır bulunması, sağlık izleme sürecinin acil durum yönetimindeki parçasıdır.
- Düzenli yapılan periyodik kontrollerde saptanan değer sapmaları, işyeri hekimi tarafından hemen değerlendirilmeli ve çalışanın sağlık durumuna göre iş değişikliği veya tedaviye yönlendirme süreçleri başlatılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 202

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Erken teşhisin iyileşme oranları üzerindeki etkisini açıklayın.
- Gerçek örnek: Bir çalışanın işyeri hekimine erken başvuru yaparak kronik bir hastalıktan kurtulma hikayesini anlatın.
- İnteraktif soru: Sağlık sorunlarınızı ne kadar hızlı işyeri hekiminize bildiriyorsunuz?

İşe Giriş Eğitimlerinde Yasal Zorunluluk

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesi gereği, işverenler çalışanlarına işe başlamadan önce temel İSG eğitimlerini vermekle yükümlüdür. Bu eğitimler, çalışanın işe girişiyle birlikte derhal başlatılmalı ve çalışma ortamına dahil olmadan tamamlanmalıdır.

İşe giriş eğitimleri, çalışanın işyerindeki riskleri tanıması ve koruyucu önlemleri öğrenmesi için kritik bir aşamadır. Çalışanların, işyerindeki tehlikeler hakkında önceden bilgilendirilmesi, olası iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde en temel savunma mekanizmasını oluşturmaktadır.

Eğitimin içeriği, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri doğrultusunda belirlenmelidir. Bu süreçte çalışanın işyerindeki çalışma düzeni, acil durum prosedürleri ve kişisel koruyucu donanım kullanımı hakkında temel bilgiler alması sağlanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 203

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG eğitiminin bir hak olduğu kadar yasal bir sorumluluk olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: İşe başlar başlamaz eğitim almayan bir çalışanın karşılaşabileceği risklerden bahsedin.
- Kritik nokta: Eğitimin işe başlamadan önce verilmesi şarttır, sonraya ertelenemez.

Eğitim İçeriği: Genel ve Mesleki Konular

Eğitimler, genel konular, sağlık konuları ve teknik konular olmak üzere üç ana başlık altında yapılandırılır. Genel konular, işyerindeki çalışma mevzuatı ve iş kazası riskleri gibi temel başlıkları kapsarken, teknik konular çalışılan makine ve ekipmanların güvenli kullanımını içerir.

İşyerindeki özel riskler ve mesleki gereklilikler dikkate alınarak, eğitime özgü içerikler eklenmelidir. Çalışanların yaptığı işin türüne göre, örneğin yüksekte çalışma, kimyasal madde kullanımı veya elektrikle çalışma gibi özel risk grupları için farklı eğitim içerikleri hazırlanması yasal bir zorunluluktur.

Eğitimlerin içeriği, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca, güncel işyeri risk değerlendirmesi sonuçlarına göre düzenlenmelidir. Bu sayede, eğitimin çalışanın fiilen yaptığı işin gerçek riskleri ile birebir örtüşmesi ve pratik bir fayda sağlaması hedeflenmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 204

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Genel eğitimin yeterli olmadığını, işe özgü eğitimin kritik olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Risk değerlendirmesi raporunun eğitim içeriği için temel teşkil ettiğini unutmayın.
- İnteraktif soru: Çalıştığınız birimde hangi özel riskleri tanımlayabilirsiniz?

Eğitim Sonrası Ölçme ve Değerlendirme

Eğitimlerin etkinliğini doğrulamak amacıyla, eğitim sonunda mutlaka bir ölçme ve değerlendirme süreci uygulanmalıdır. Bu süreç, çalışanın anlatılan konuları ne düzeyde anladığını test etmek ve eksik kalan noktaları tespit ederek tamamlamak için kritik bir aşamadır.

Ölçme yöntemi, eğitim içeriğine ve çalışanların eğitim düzeyine uygun şekilde yazılı sınav, sözlü mülakat veya uygulama testi şeklinde gerçekleştirilebilir. Önemli olan, çalışanın işyerindeki güvenlik kurallarını ve acil durum prosedürlerini kavradığından emin olunmasıdır; bu süreç, eğitim kalitesini artırır.

Başarısız olan çalışanlar için eğitim süreci tekrarlanmalı ve eksikliklerin giderilmesi sağlanmalıdır. Çalışanların güvenli çalışma ortamında yeterli bilgiye sahip olmadan görevlendirilmesi, iş kazası riskini doğrudan artıracığı için değerlendirme sonuçları titizlikle takip edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitim sürecinin sadece dinlemekten ibaret olmadığını vurgulayın.
- Kritik nokta: Başarısız olan çalışana eğitim tekrarı yasal bir gerekliliktir.
- Ek bilgi: Ölçme yöntemini işin tehlike sınıfına göre zorlaştırabilirsiniz.

Belgelendirme ve Kayıt Yönetimi

Verilen tüm İSG eğitimleri, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereğince belgelendirilmelidir. Eğitim belgesi, eğitim içeriğini, süresini, eğitmenin bilgilerini ve çalışanın katılımını kanıtlayan resmi bir kayıt niteliği taşımaktadır.

Düzenlenen eğitim belgeleri, çalışanın özlük dosyasında saklanmalı ve gerektiğinde denetimlerde sunulmak üzere hazır bulundurulmalıdır. Kayıtların düzenli tutulması, işverenin yasal yükümlülüklerini yerine getirdiğini kanıtlayan en temel hukuki delildir; bu nedenle belgelendirme süreci ihmal edilmemelidir.

Belgelendirme, eğitimlerin izlenebilirliğini ve periyodik olarak tekrarlanması gereken süreçlerin takibini kolaylaştırır. Eğitim kayıtlarının dijital ortamda veya basılı olarak arşivlenmesi, iş güvenliği yönetim sisteminin bir parçası olarak değerlendirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Belgenin hukuki boyutuna dikkat çekin.
- Kritik nokta: Denetimlerdeki ilk istenen belgelerden biri eğitim kayıtlarıdır.
- Ek bilgi: Dijital arşivleme yöntemlerini kullanmanın avantajlarını anlatın.

Eğitimsiz Çalıştırma Yasağı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, gerekli İSG eğitimlerini almayan çalışanların işyerinde görevlendirilmesi kesinlikle yasaktır. Çalışanların eğitimsiz bir şekilde tehlikeli ortamlarda çalıştırılması, hem iş kazası riskini artırır hem de işverene karşı ağır hukuki yaptırımlar doğurur.

Eğitimsiz çalıştırma, iş kazası durumunda işverenin kusur oranını doğrudan etkileyen bir unsurdur. İş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde, çalışanın eğitim almadığının tespiti, işverenin tazminat sorumluluğunu ve idari para cezası riskini ciddi oranda artırmaktadır.

İşverenler, çalışanların eğitim durumlarını sürekli takip etmeli ve eğitim süresi dolan veya hiç eğitim almamış çalışanların işe başlamasına izin vermemelidir. Güvenli bir çalışma ortamı, ancak eğitilmiş ve bilinçli çalışanlar ile mümkündür; bu nedenle eğitim bir tercih değil, hukuki bir zorunluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 207

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimsiz çalıştırmanın işverene olan maliyetini hatırlatın.
- Kritik nokta: İdari para cezaları ve tazminat sorumluluğu üzerinde durun.
- İnteraktif soru: Eğitimi tamamlanmamış bir çalışanın işe başlamasına göz yummak hangi riskleri beraberinde getirir?

Periyodik Eğitim Süreleri

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışanların yılda en az bir kez periyodik eğitim alması yasal bir zorunluluktur; bu eğitimler, işyerindeki güncel riskleri ve korunma yöntemlerini içermelidir.

Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde periyodik eğitim süresi iki yılda bir olarak belirlenmiştir; bu süre, çalışanların bilgi düzeyini taze tutmak ve güvenli çalışma alışkanlıklarını pekiştirmek için tasarlanmıştır.

Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışanlar, üç yılda bir periyodik eğitim almakla yükümlüdür; bu eğitimler, işyerindeki genel güvenlik kurallarını ve olası riskleri hatırlatmayı amaçlar.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, bu sürelerin takibi işverenin sorumluluğundadır; eğitimler, işin niteliğine ve çalışma ortamındaki değişimlere göre planlanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 208

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tehlike sınıfına göre eğitim periyotlarının yasal bir zorunluluk olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Çok tehlikeli sınıftaki bir inşaat sahasında yıllık eğitimin neden kritik olduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizin tehlike sınıfını biliyor musunuz ve son eğitiminiz ne zaman yapıldı?

Tehlike Sınıfına Göre Periyotlar

İşyerlerinin tehlike sınıfları, yapılan işin niteliği, kullanılan ekipmanlar ve maruz kalınan kimyasal veya fiziksel risk faktörlerine göre İSG mevzuatı ile belirlenmiştir.

Çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde, yüksek riskli faaliyetler yürütüldüğü için periyodik eğitimlerin sıklığı daha fazladır; bu, iş kazalarını önlemek adına alınan kritik bir idari önlemdir.

Tehlikeli ve az tehlikeli sınıflardaki işyerlerinde ise periyotlar daha esnek olsa da, işyerinde meydana gelen iş kazaları veya ramak kala olaylar sonrası eğitimlerin tekrarlanması zorunlu hale gelebilir.

İşveren, periyodik eğitim planını hazırlarken işyerinin tehlike sınıfını dikkate almalı ve eğitim sürelerini bu sınıflandırmaya uygun olarak takip etmelidir; aksi takdirde yasal yükümlülükler yerine getirilmemiş sayılır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 209

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tehlike sınıfının sadece eğitim periyodunu değil, İSG profesyoneli görevlendirmelerini de etkilediğini hatırlatın.
- Gerçek örnek: Sınıf değişikliği olan bir işyerinde eğitim planının nasıl güncellendiğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde son bir yıl içinde ramak kala olay yaşandı mı, buna bağlı eğitim verdiniz mi?

Güncel Mevzuat ve Risk İçeriği

Periyodik eğitimlerin içeriği, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına göre şekillenmeli ve çalışanın işine özel riskleri kapsamalıdır; genel geçer bilgilerden ziyade uygulamaya yönelik konular tercih edilmelidir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, eğitim programlarının güncel mevzuatla uyumlu olmasını ve değişen teknolojik şartları içermesini şart koşturmaktadır.

İşyerinde kullanılan yeni makineler, kimyasallar veya çalışma yöntemleri ortaya çıktığında, periyodik eğitim beklenmeden ek eğitimler düzenlenmelidir; bu, işverenin gözetme borcunun bir gereğidir.

Eğitim içerikleri, çalışanların yaş, eğitim düzeyi ve çalışma tecrübesi gibi faktörler göz önünde bulundurularak, anlaşılır ve interaktif yöntemlerle sunulmalıdır; teorik bilgiler pratik uygulamalarla desteklenmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 210

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitim içeriğinin dinamik olması gerektiğini, sabit bir sunumla ilerlenmemesi gerektiğini belirtin.
- Gerçek örnek: Yeni bir makine alındığında yapılan oryantasyon ve güvenlik eğitiminden bahsedin.
- İnteraktif soru: İşinizde sizi en çok zorlayan güvenlik riski nedir, eğitimde buna değiniliyor mu?

Kayıt ve Takip Süreçleri

Yapılan tüm İSG eğitimleri, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği belgelendirilmelidir; eğitim katılım tutanakları yasal denetimlerde ilk istenen belgelerdir.

Eğitim kayıtlarında, eğitimin konusu, süresi, eğitcinin adı soyadı ve unvanı, katılımcıların imzası ve eğitim tarihi mutlaka yer almalıdır; eksik kayıt, eğitim verilmemiş gibi kabul edilir.

İşveren, çalışanların eğitim dosyalarını özlük dosyalarında saklamalı ve her an denetime hazır bulundurmmalıdır; dijital kayıt sistemleri kullanılıyorsa, verilerin güvenliği ve doğruluğu sağlanmalıdır.

Eğitimlerin takibi, işyeri İSG kurulu veya İSG uzmanı tarafından yapılmalı; eğitim periyodu yaklaşan çalışanlar için önceden planlama yapılarak iş akışının aksamaması sağlanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 211

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG denetimlerinde en büyük ceza kaleminin eksik eğitim kayıtları olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Denetimde imza eksikliği yüzünden yaşanan idari para cezası durumunu paylaşın.
- İnteraktif soru: Eğitim kayıtlarınızın dijital mi yoksa kağıt ortamında mı tutulduğunu sorgulayın.

Gecikmenin Yasal Yaptırımı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, çalışanlara eğitim vermemek veya eğitim sürelerini aksatmak, işverene ciddi idari para cezaları uygulanmasına neden olmaktadır.

Eğitimsiz çalışanların karıştığı bir iş kazasında, işverenin kusur oranı önemli ölçüde artmakta ve bu durum hukuki süreçlerde işveren aleyhine delil teşkil etmektedir; maddi ve manevi tazminat riski doğar.

İş müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde, eğitim kayıtlarının eksik veya geçersiz olduğu tespit edilirse, işyerinde faaliyetin durdurulması gibi daha ağır yaptırımlar uygulanması söz konusu olabilir.

İşveren, eğitim yükümlülüğünü yerine getirmeyerek sadece idari ceza ile karşılaşmakla kalmaz, aynı zamanda çalışan sağlığını da tehlikeye atarak iş güvenliği kültürünün oluşumunu zayıflatır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 212

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitim vermemenin bir maliyeti olduğunu, ancak kaza durumunda bunun katlanarak arttığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Eğitim eksikliği nedeniyle iş mahkemesinde tazminat davası kaybeden bir işveren vakasından bahsedin.
- İnteraktif soru: Eğitim almadan çalışmanın sizin için yaratacağı riski hiç düşündünüz mü?

Eğitim Süreleri ve Yasal Standartlar

Yönetmelik eklerinde belirtilen eğitim süreleri, işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenmiş olup yasal bir zorunluluktur.

Eğitim içerikleri, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında belirlenen minimum konuları içermek zorundadır.

İşveren, çalışanların eğitimlerini işe giriş anında veya iş değişikliği durumunda ivedilikle planlayarak gerçekleştirmelidir.

Eğitimlerin düzenli bir şekilde verilmesi, çalışanların iş kazalarından korunması ve güvenli davranış geliştirmesi için temel bir gerekliliktir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 213

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitim sürelerinin yasal bir alt sınır olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: İşe yeni başlayan bir çalışanın eğitim almadan sahaya inmesinin doğuracağı riskleri tartışın.
- İnteraktif soru: Sektörünüze göre tehlike sınıfınızı ve eğitim sürenizi biliyor musunuz?

İSG Eğitimlerinde Konu Grupları

İSG eğitimleri genel, sağlık ve teknik konu başlıkları olmak üzere üç ana grupta toplanarak yapılandırılmaktadır.

Genel konular; çalışma mevzuatı, çalışanların hak ve sorumlulukları ile işyeri temizliği ve düzeni gibi temel bilgileri kapsar.

Sağlık konuları; meslek hastalıklarının sebepleri, ilkyardım yöntemleri ve hastalıktan korunma yolları hakkında detaylı bilgilendirmeleri içerir.

Teknik konular ise iş ekipmanlarının kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma ve yangın güvenliği gibi spesifik risk alanlarına odaklanır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 214

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimin sadece teknik değil, aynı zamanda yasal ve sağlık boyutunun olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Teknik konuların, kullanılan makine türüne göre nasıl değiştiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışanlara en çok hangi konu grubunda zorlandıklarını sorun.

Tehlike Sınıfı ve Eğitim Süreleri

Çalışanların İSG eğitim süreleri, işyerinin az tehlikeli, tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfında yer almasına göre farklılık gösterir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde eğitim süreleri, diğer sınıflara göre daha uzun tutularak risklerin derinlemesine işlenmesi sağlanır.

İşveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca tehlike sınıfına uygun sürede eğitimi sağlamakla yükümlüdür.

Eğitim sürelerinin takibi, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından yapılarak kayıt altına alınmalı ve belgelendirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 215

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tehlike sınıfının eğitim süresini belirleyen ana parametre olduğunu söyleyin.
- Gerçek örnek: Çok tehlikeli sınıftaki bir işletmede eğitim sürelerinin neden daha fazla olduğunu açıklayın.
- İnteraktif soru: Tehlike sınıfınızın eğitim yükümlülüklerinizi nasıl etkilediğini tartışın.

Eğitim Yöntemleri: Yüz Yüze ve Uzaktan

Eğitimler, Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kurallarına uygun şekilde yüz yüze veya uzaktan eğitim yöntemiyle verilebilir.

Uzaktan eğitim yönteminde, eğitimin etkinliği ölçülmeli ve katılımcıların konuları anladığına dair sınav veya değerlendirme yapılmalıdır.

Uygulamalı eğitim gerektiren konuların yüz yüze yapılması, çalışanların pratik becerilerini geliştirmek açısından yasal bir gerekliliktir.

Yöntem seçimi yapılırken çalışanların öğrenme düzeyi ve işyerindeki teknolojik imkanlar dikkate alınarak en verimli yöntem tercih edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 216

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Her eğitimin uzaktan yapılamayacağını hatırlatın.
- Gerçek örnek: Yangın söndürme gibi pratik eğitimlerin neden yüz yüze olması gerektiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Uzaktan eğitimin avantajları ve dezavantajları nelerdir?

İçeriğin İşe Uygunluğu ve Revizyonu

Verilecek İSG eğitimlerinin içeriği, çalışanın yaptığı işe, işyerindeki risklere ve maruz kaldığı tehlikelere göre özel olarak hazırlanmalıdır.

Standart eğitim içeriklerine ek olarak, işyerine özgü risk değerlendirme sonuçları da eğitim programına dahil edilerek pratiklik kazandırılmalıdır.

Çalışanların işe uyumu ve güvenlik bilincinin artırılması, eğitimin içeriğinin iş süreçleriyle doğrudan bağlantılı olmasına bağlıdır.

İşveren, eğitim içeriklerinin güncelliğini sağlamalı ve teknolojik gelişmelerle birlikte içerikleri periyodik olarak revize etmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 217

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Genel geçer eğitimlerin etkisinin düşük olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: İşyerine özgü risklerin eğitime nasıl entegre edileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşinizde karşılaştığınız en büyük risk nedir ve bu eğitimde yer almalı mı?

Eğitim Kayıtları ve Belgelendirme Esasları

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, verilen her eğitim kayıt altına alınmalı ve belgelendirilmelidir. Kayıtlar, eğitimin içeriğini, süresini, eğitmenin adını ve katılan personelin bilgilerini içerecek şekilde düzenlenmelidir.

Eğitim belgeleri, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri tarafından onaylanmalı ve işverenin denetimine hazır tutulmalıdır. Bu belgeler, işyerinde güvenli çalışma kültürünün oluşturulmasında yasal bir kanıt niteliği taşımaktadır.

Eğitimlerin belgelendirilmesi, iş kazası veya meslek hastalığı durumunda işverenin yasal sorumluluklarını yerine getirdiğini kanıtlayan en önemli dokümantasyon sürecidir. Eksik veya hatalı kayıtlar, yasal süreçlerde işveren aleyhine sonuçlar doğurabilir.

İşveren, eğitimlerin periyodik olarak tekrarlandığını ve güncel mevzuata uygun olduğunu bu belgeler üzerinden takip



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 218

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Eğitim kayıtlarının sadece kağıt parçası olmadığını, yasal bir kalkan olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Eksik kayıt yüzünden mahkemede zor duruma düşen işveren vakalarından bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerimizde eğitim kayıtlarını kim takip ediyor?

Katılım Tutanaklarının Düzenlenmesi

Eğitimlerde katılımcıların isim, soyisim, imza ve görev bilgilerini içeren katılım tutanakları eksiksiz düzenlenmelidir. İmza listeleri, eğitimin tam olarak gerçekleştiğinin ve çalışanın katılım sağladığının temel delilidir.

İmza listelerinde herhangi bir silinti, kazıntı veya sonradan ekleme yapılmamalıdır; bu tür düzensizlikler belgenin güvenilirliğini yitirmesine neden olur. Eğer bir çalışan eğitime katılamamışsa, bu durum tutanakta not edilmelidir.

Katılım tutanaklarının düzenlenmesinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri esas alınmalıdır. Eğitim sonunda katılımcılara verilecek eğitim katılım belgesi, tutanak ile uyumlu olmalıdır.

İmzaların bizzat katılımcı tarafından atılması esastır; başkası yerine imza atılması hem etik değil hem de yasal olarak suç teşkil etmektedir. Bu konuda çalışanların bilinçlendirilmesi işverenin sorumluluğundadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 219

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İmza listesinin hukuki geçerliliğine dikkat çekin.
- Gerçek örnek: İmza sahteciliği iddialarının işyerlerinde yarattığı karmaşayı anlatın.
- İnteraktif soru: Eğitim listelerini nasıl muhafaza ediyorsunuz?

Eğitim Belgelerinin Saklama Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği eğitim belgeleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında belirlenen süreler boyunca işyerinde muhafaza edilmelidir. Belgelerin düzenli bir arşiv sisteminde saklanması, gerektiğinde ibraz edilmesini kolaylaştırır.

Saklama süresi boyunca belgelerin yıpranmaması, kaybolmaması ve yetkisiz kişilerin erişimine kapalı olması sağlanmalıdır. Arşivleme, hem fiziksel hem de elektronik ortamda yedeklemeli olarak yapılması tavsiye edilen bir uygulamadır.

İşveren, eğitim belgelerini işten ayrılan çalışanlar için de belirli süreler boyunca saklamakla yükümlüdür. Bu belgeler, ileride ortaya çıkabilecek meslek hastalıkları davalarında işverenin savunması için kritik öneme sahiptir.

Arşivleme sürecinde gizlilik prensiplerine uyulmalı ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu çerçevesinde hareket



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 220

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Arşivlemenin bir disiplin meselesi olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yıllar sonra açılan bir tazminat davasında bulunan eski eğitim belgesinin hayat kurtarıcı rolü.
- İnteraktif soru: Belgeleri ne kadar süre saklıyorsunuz?

Denetimlerde Belge İbrazı ve Süreç

İş müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde, eğitim kayıtlarının ibrazı yasal bir zorunluluktur. İşveren veya vekili, talep edilen eğitim belgelerini eksiksiz ve güncel haliyle denetçiye sunmalıdır.

Denetim anında eğitim belgelerinin bulunamaması veya eksik olması, idari para cezası yaptırımını beraberinde getirebilir. Belgelerin denetim öncesinde düzenli bir dosya yapısıyla hazır tutulması, sürecin sorunsuz ilerlemesini sağlar.

İbraz edilen belgelerin, çalışanların mevcut görev tanımlarıyla ve işyerindeki risk faktörleriyle uyumlu olması denetçiler tarafından kontrol edilir. Sadece genel eğitim değil, özel risklere yönelik eğitimlerin de kayıtları ibraz edilmelidir.

Denetim sürecinde sadece belgeye değil, eğitimin içeriğinin doğruluğuna da bakılır. Eğitim kayıtlarının gerçeği yansıtması ve mevzuata uygunluğu, işverenin İSG yönetim sisteminin başarısını gösterir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 221

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Denetim anındaki panik halinin önüne geçmek için hazırlık önemini anlatın.
- Gerçek örnek: Belge ibraz edemediği için ceza alan işletmelerin durumu.
- İnteraktif soru: Denetimlerde en çok hangi belgeler soruluyor?

Dijital Ortamda Eğitim Kayıtları

Teknolojinin gelişimiyle birlikte, eğitim kayıtlarının dijital ortamda tutulması ve İSG-KATİP gibi sistemler üzerinden yönetilmesi yaygınlaşmıştır. Dijital kayıtlar, belgelerin kaybolma riskini minimize eder ve raporlamayı kolaylaştırır.

Dijital eğitim belgeleri, elektronik imza veya güvenli doğrulama yöntemleriyle geçerlilik kazanır. Çalışanların eğitim geçmişlerine dijital sistemler üzerinden hızlıca ulaşılması, iş planlamasını verimli hale getirir.

İşveren, dijital kayıt sistemlerini kullanırken veri güvenliğine ve yedeklemeye azami özen göstermelidir. Dijital sistemlerin mevzuata uyumu, denetimlerde kabul edilebilirliği açısından kritik bir şarttır.

Dijitalleşme, eğitimlerin takibini şeffaflaştırır ve periyodik eğitimlerin zamanında yapılmasını hatırlatan uyarı sistemleri ile işverene yardımcı olur. Bu modern yöntem, İSG yönetim sisteminin dijitalleşmesini destekler.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 222

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Dijitalleşmenin getirdiği kolaylıklardan bahsedin.
- Gerçek örnek: Kağıt arşivden dijital arşive geçişin sağladığı zaman tasarrufu.
- İnteraktif soru: Dijital İSG sistemleri kullanıyor musunuz?

Yeni Ekipman ve Süreçlerde Eğitim

İşyerinde kullanılan teknolojinin değişmesi veya yeni makine alımı durumunda, Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, ilgili çalışanlara operasyonel değişiklikleri kapsayan özel eğitim verilmelidir.

Süreç değişiklikleri iş akışını etkilediği için çalışanların yeni çalışma yöntemlerini ve bu yöntemlerin getirdiği riskleri öğrenmesi hayati önem taşır; eğitimler, ekipman devreye girmeden önce tamamlanmalıdır.

Eğitim içeriği, yeni ekipmanın teknik özelliklerini, güvenli kullanım talimatlarını ve acil durumlarda yapılacak müdahale yöntemlerini içermelidir; bu süreç işverenin gözetme borcunun bir parçasıdır.

Eğitimlerin etkinliği, uygulamalı olarak kontrol edilmeli ve çalışanların yeni sürece uyumu kayıt altına alınarak, güvenli çalışma disiplininin devamlılığı sağlanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 223

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yeni teknolojilerin beraberinde getirdiği riskleri vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yeni bir CNC makinesi devreye alındığında yapılacak oryantasyonu anlatın.
- İnteraktif soru: Yeni bir makine kullanırken ilk dikkat ettiğiniz güvenlik önlemi nedir?

Görev Değişikliği ve Eğitim Yükümlülüğü

Çalışanların farklı bir departmana veya farklı nitelikte bir işe geçirilmesi durumunda, yeni görev tanımına özel riskleri içeren İş Değişikliği Eğitimi verilmesi yasal bir zorunluluktur (6331 sayılı İSG Kanunu).

Görev değişikliği sırasında, çalışanın yeni işyerindeki fiziksel ve kimyasal risk etmenlerini tanıması, kullanması gereken kişisel koruyucu donanımların seçimi ve kullanımı konusunda bilgilendirilmesi gerekmektedir.

İşveren, çalışanın yeni görevindeki yetkinliğini ölçmek için teorik eğitimin yanı sıra, saha uygulamaları ve iş başı eğitimleri ile denetim mekanizmalarını aktif şekilde çalıştırmalıdır.

Görev değişikliği eğitimleri, çalışanın iş güvenliği kültürüne adaptasyonunu hızlandırırken, olası iş kazalarının önlenmesi adına işverenin yasal sorumluluklarını yerine getirmesini temin eder.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 224

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Görev değişikliğinin neden yüksek riskli olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: Depo personelinin üretim hattına geçiş sürecini örnekleyin.
- İnteraktif soru: Görev değişikliği sonrası hiç eğitim almadığınız bir işe başladınız mı?

Kaza Sonrası ve Uzun Aradan Dönüşte Eğitim

İş kazası veya meslek hastalığı geçiren çalışanlar, tedavilerinin tamamlanması ve işe dönüş kararı verilmesinin ardından, kazanın tekrarlanmasını önlemek amacıyla İşe Dönüş Eğitimi'ne tabi tutulmalıdır.

Uzun süreli hastalık, yıllık izin veya mazeret gibi sebeplerle işten uzak kalan çalışanlar için işe dönüşte yapılacak eğitimler, çalışma ortamındaki olası değişiklikleri ve güncel güvenlik prosedürlerini kapsamalıdır.

Eğitimlerin amacı, çalışanın iş disiplininin uzaklaşması sonucu oluşabilecek dikkatsizlikleri gidermek ve güvenli çalışma alışkanlıklarını yeniden kazandırarak, işyerindeki güvenlik standartlarını korumaktır.

İşe dönüş eğitimleri, işverenin 6331 sayılı Kanun kapsamındaki gözetme borcunun bir gereği olarak, çalışanın sağlığını ve güvenliğini koruma altına almayı hedefler; bu eğitimler mutlaka kayıt altına alınmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 225

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Uzun süreli araların güvenlik bilincini körelttiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yıllık izinden dönen bir personelin dikkat dağınıklığı.
- İnteraktif soru: Uzun bir aradan sonra işe döndüğünüzde ilk neyi kontrol edersiniz?

İş Kazası Sonrası Tazeleme Eğitimleri

İş kazası sonrası yapılan tazeleme eğitimleri, kazanın kök neden analizi sonuçlarına göre şekillendirilmeli ve çalışanlara kazanın oluşum süreci ile alınması gereken önleyici tedbirler detaylıca aktarılmalıdır.

Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde, tazeleme eğitimleri çalışanın güvenlik bilincini canlı tutmalı ve değişen mevzuat gerekliliklerini içermelidir.

Tazeleme süreci, sadece teorik bilgilendirme değil, aynı zamanda işyerindeki güvenli çalışma yöntemlerinin hatırlatılması ve risk değerlendirmesi sonuçlarının tekrar gözden geçirilmesi şeklinde yürütülmelidir.

İş kazası sonrası verilen eğitimlerin niteliği, benzer kazaların yaşanmaması adına kritik önem taşır; eğitimin etkinliği, çalışanın geri bildirimleri ve saha gözlemleri ile değerlendirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 226

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tazeleme eğitimlerinin bir ceza değil önlem olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Küçük bir parmak sıkışması sonrası tüm ekibe verilen eğitim.
- İnteraktif soru: Sizce bir kaza olduğunda sadece o kişi mi yoksa tüm ekip mi eğitilmeli?

Yeni Riskler ve Kayıt Güncelleme

Risk değerlendirmesi sonuçlarında meydana gelen değişiklikler, işyerindeki tehlike kaynaklarının yeniden tanımlanmasını ve çalışanların bu yeni riskler konusunda bilgilendirilmesini zorunlu kılar (6331 sayılı İSG Kanunu).

Çalışanlara verilen her türlü eğitim, tarih, konu ve süre bilgileri ile birlikte Eğitim Katılım Formu üzerinde detaylıca kayıt altına alınmalı ve personelin özlük dosyasında saklanmalıdır.

Kayıtların güncel tutulması, denetim süreçlerinde işverenin yasal yükümlölüklerini yerine getirdiğinin kanıtı niteliğinde olup, iş güvenliği sisteminin izlenebilirliğini artırır.

Yeni risklerin tespiti durumunda, eğitim içeriğı acilen güncellenmeli ve tüm ilgili çalışanlara, riskin türüne bağılı olarak, teorik ve pratik bilgilendirmeler hızla verilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 227

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıt tutmanın hukuksal önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Denetimlerde eksik eğitim kaydı yüzünden kesilen cezalar.
- İnteraktif soru: İSG kayıtlarınızın doğruluğundan nasıl emin oluyorsunuz?

İş Kazasının Yasal Tanımı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında iş kazası; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ve çalışanı ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olaylardır.

Bu tanım, kazanın sadece fiziksel bir yaralanma değil, aynı zamanda psikolojik bir travma veya mesleki bir hastalık tetikleyicisi olabileceğini de kapsayan geniş bir perspektifle ele alınmaktadır.

İş kazası tanımının temelinde, olayın işin yapıldığı sırada meydana gelmesi ve işverenin otoritesi altında bir işin yürütülmesi sırasında gerçekleşmesi gibi kritik yasal kriterler yer almaktadır.

İş kazası olarak tanımlanan bu durumlar, işçinin sigortalılık haklarının korunması ve tazminat süreçlerinin başlatılması noktasında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile doğrudan ilişkilidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş kazasının hukuki boyutuna vurgu yapın.
- Kritik nokta: Kazanın bedensel olduğu kadar ruhsal zararları da kapsadığını belirtin.
- İnteraktif soru: Bir olayın kaza sayılması için sizce en önemli şart nedir?

İş Kazası Sayılan Özel Haller

İş kazası tanımı, sadece işyerindeki faaliyetleri değil, 5510 sayılı Kanun gereği işin yürütümü sırasında işveren tarafından görevlendirilen başka bir yere gönderilme durumlarını da kapsar.

Çalışanın işverence sağlanan bir taşıtla işe gidiş ve gelişleri sırasında yaşanan kazalar, işyerinde olmasa dahi iş kazası olarak kabul edilmekte ve yasal koruma altına alınmaktadır.

Emziren kadın çalışanların mevzuatta belirtilen sürelerde çocuklarına süt vermek için ayrıldıkları zaman diliminde meydana gelen olaylar, iş kazası kapsamında değerlendirilerek sigorta korumasına dahil edilmiştir.

İşin yürütümü sırasında, çalışma saatleri dışında olsa bile işverenin verdiği bir görevi yerine getirmek amacıyla yapılan faaliyetler, iş kazası sayılan durumlar arasında kritik bir yere sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 229

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Servis kazalarının neden iş kazası sayıldığını açıklayın.
- Gerçek örnek: Servis aracıyla işe giderken yaşanan kazaların hukuki sonucunu belirtin.
- İnteraktif soru: İş yeri dışında yapılan görevlerin kaza kapsamında olup olmadığını tartışın.

Ramak Kala Olaylar ve Ayrımı

Ramak kala olaylar, işyerinde meydana gelen ancak herhangi bir yaralanma veya maddi hasarla sonuçlanmayan, sadece şans eseri kazaya dönüşmemiş tehlikeli durumlardır.

İş kazası ile ramak kala olay arasındaki temel fark, kazanın bir sonuç doğurması, ramak kala olayın ise potansiyel bir tehlikeyi işaret ederek önleyici tedbir çağrısı yapmasıdır.

Ramak kala olayların kayıt altına alınması, işyerindeki gizli tehlikelerin fark edilmesini sağlayarak büyük ölçekli iş kazalarının yaşanmadan önce önlenmesine olanak tanımaktadır.

İSG uzmanları ve çalışanlar, ramak kala olayları birer uyarı sinyali olarak kabul etmeli ve bu durumları raporlayarak kök neden analizi çalışmalarına dahil etmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 230

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ramak kala kavramını bir uyarı olarak tanımlayın.
- Gerçek örnek: Yüksekten düşen bir aletin kimseye çarpmadan yere düşmesini örnekleyin.
- İnteraktif soru: İş yerinde son zamanlarda yaşadığınız ramak kala olaylar var mı?

Kaza ve İş Arasındaki İlliyet Bağı

Hukuki anlamda iş kazasının gerçekleşmesi için, olay ile yapılan iş arasında illiyet bağı, yani sebep-sonuç ilişkisinin bulunması zorunlu bir yasal şarttır.

İşin yürütümü ile meydana gelen kaza arasında bir bağ yoksa, yani olay tamamen işle alakasız bir sebepten kaynaklanıyorsa, bu durum iş kazası olarak nitelendirilemez.

İlliyet bağı, kazanın işverenin kontrolü, işin yürütülmesi veya işin gerektirdiği bir ortamdan kaynaklandığını kanıtlamak adına yasal süreçlerde en önemli delil niteliğini taşır.

6331 sayılı Kanun çerçevesinde işveren, işin yürütümü sırasında meydana gelen ve işle bağlantılı olan tüm olaylardan sorumludur; bu nedenle iş sahası içindeki tüm faaliyetler denetlenmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İlliyet bağı kavramının hukuki tanımını yapın.
- Kritik nokta: İş ile bağlantısı olmayan kişisel durumların kaza sayılmayacağını belirtin.
- İnteraktif soru: Sizce bir kaza iş kazası mıdır, nasıl anlarız?

İş Kazası Türleri ve Sınıflandırma

İş kazaları, meydana geliş mekanizmalarına göre mekanik kazalar, kimyasal maruziyetler, elektrik çarpmaları, düşmeler ve ergonomik zorlanmalar gibi çeşitli kategorilere ayrılmaktadır.

Her kaza türü, farklı bir önleme stratejisi ve mühendislik kontrolü gerektirir; örneğin, düşmeler için korkuluk kullanımı zorunlu iken, kimyasallar için havalandırma sistemleri önceliklidir.

İşyerlerinde karşılaşılan kaza türlerinin analizi, 6331 sayılı Kanun uyarınca yapılan risk değerlendirmesi sürecinde tehlikelerin doğru belirlenmesi için temel veriyi oluşturur.

Çalışanların kendi görev tanımlarına uygun kaza türleri hakkında bilinçlendirilmesi, proaktif güvenlik kültürünün gelişimi ve kaza oranlarının düşürülmesinde anahtar rol oynamaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 232

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Farklı kaza türlerinin farklı önlemler gerektirdiğini söyleyin.
- Gerçek örnek: Elektrik çarpması ile düşme kazalarının korunma yöntemlerini karşılaştırın.
- İnteraktif soru: Kendi departmanınızda en sık karşılaşılabilecek kaza türü nedir?

Meslek Hastalığının Hukuki Tanımı

Meslek hastalığı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışanın yürüttüğü işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı bedensel veya ruhsal engellilik halidir.

Bu tanım, hastalığın iş ile doğrudan illiyet bağı içerisinde olması gerektiğini vurgular; yani işyeri ortamı veya çalışma süreci hastalığın ana tetikleyicisi olarak kabul edilmelidir.

Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak ani bir olay değil, zamanla gelişen ve birikimli etki yaratan bir süreçtir; bu süreçte çalışanın maruz kaldığı kimyasal, fiziksel veya biyolojik etkenler belirleyicidir.

İşveren, bu tür hastalıkların önlenmesi için çalışma ortamındaki risk etmenlerini belirlemeli ve uygun koruma tedbirlerini 6331 sayılı Kanun gereği eksiksiz bir şekilde uygulamalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 233

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Meslek hastalığının iş kazasından temel farkını (ani olay vs. süreç) belirtin.
- Kritik nokta: Meslek hastalığında işin niteliğinin hastalıkla doğrudan bağlantılı olması gerektiğini vurgulayın.
- Ek bilgi: 6331 sayılı Kanun'un işverene yüklediği sağlık gözetimi yükümlülüğüne değinin.

Maruziyet ve Hastalık İlişkisi

Meslek hastalıklarının oluşumunda maruziyet düzeyi ve süresi, hastalığın şiddetini doğrudan etkileyen en önemli iki değişkendir; bu ilişki doz-yanıt prensibi olarak adlandırılır.

Çalışma ortamındaki fiziksel (gürültü, titreşim), kimyasal (toz, duman, gaz) ve biyolojik (enfeksiyon ajanları) etkenlerin sınır değerleri aşması, hastalık riskini ciddi oranda artırmaktadır.

İşveren, iş hijyeni ölçümleri yaptırarak maruziyet seviyelerini kayıt altına almalı ve sınır değerlerin aşıldığı durumlarda derhal mühendislik veya idari önlemleri devreye almalıdır.

Maruziyetin azaltılması, hastalığın ortaya çıkmadan önlenmesi için en etkili yöntemdir; bu süreçte kişisel koruyucu donanımlar (KKD) ise en son başvurulacak ikincil koruma aracıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 234

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Maruziyet süresi ile hastalık arasındaki doğrudan ilişkiyi açıklayın.
- Gerçek örnek: Gürültülü bir ortamda çalışan işçinin zamanla işitme kaybı yaşaması örneğini verin.
- Kritik nokta: KKD kullanımının önleyici tedbirler hiyerarşisinde en sonda yer aldığını hatırlatın.

Yükümlölük Süresi Kavramı

Yükümlölük süresi, meslek hastalığının ortaya çıkması ile sigortalının o işten ayrıldığı tarih arasındaki en uzun süreyi ifade eder; bu süre 5510 sayılı Kanun ile yasal çerçeveye oturtulmuştur.

Bu kavram, hastalığın işten ayrıldıktan sonra dahi ortaya çıkabileceği gerçeğini kabul eder ve çalışanın yasal haklarını korumak adına kritik bir rol oynar.

Her meslek hastalığı türü için farklı bir yükümlölük süresi belirlenmiştir; hastalık türüne göre bu süre, çalışanın maruziyetinin sona ermesinden itibaren aylar veya yıllar sürebilir.

İşverenlerin, işten ayrılan personelin sağlık kayıtlarını yasal saklama süreleri boyunca muhafaza etmeleri, gelecekte ortaya çıkabilecek meslek hastalığı davalarında kanıt niteliği taşıması bakımından zorunludur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 235

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yükümlölük süresinin neden önemli olduğunu açıklayın.
- Kritik nokta: İşten ayrılma bile çalışanın sağlık hakkının korunduğunu vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşten ayrıldıktan sonra meslek hastalığı tanısı konulursa ne olur diye sorun.

Meslek Hastalıkları Listesi

Meslek hastalıkları, 5510 sayılı Kanun'a bağılı yönetmeliklerde gruplandırılmış olup; kimyasal, fiziksel, biyolojik ve çevresel etkenlere göre sınıflandırılmıştır.

Bu liste, hangi hastalığın meslek hastalığı sayılacağına dair temel referans kaynağıdır ve tanı koyma sürecinde hekimler için yasal bir yol haritası sunar.

Listede yer almayan ancak iş ile doğrudan bağlantısı tıbbi olarak kanıtlanabilen hastalıklar da, SGK Sağlık Kurulu kararıyla meslek hastalığı olarak değerlendirilebilir.

İşyerinde kullanılan her türlü hammaddenin ve üretilen ürünün güvenlik bilgi formları (MSDS), meslek hastalıkları listesindeki risklerle eşleştirilerek düzenli olarak incelenmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 236

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Listelerin statik olmadığını, tıbbi gelişmelere göre güncellenebileceğini belirtin.
- Kritik nokta: MSDS formlarının önemini ve meslek hastalıkları ile ilişkisini vurgulayın.
- Ek bilgi: Liste dışı hastalıklarda SGK Sağlık Kurulu'nun takdir yetkisini açıklayın.

Tanı ve Tespit Süreci

Meslek hastalığı tanısı, yetkilendirilmiş hastanelerdeki hekimler tarafından klinik bulgular ve işyeri çalışma ortamı maruziyet verileri birleştirilerek konulur.

Tanı sürecinde çalışanın çalışma geçmişi, mesleki maruziyet süresi ve işyerindeki ölçüm sonuçları (iş hijyeni verileri) en temel kanıtlardır.

Tanı kesinleştğinde durum SGK'ya bildirilir ve kurumun sağlık kurulu tarafından meslek hastalığı olup olmadığına dair nihai karar verilir; süreç hukuki prosedürleri başlatır.

İşveren, tanı sürecinde görevli hekimlere işyeri maruziyet değerlerini ve çalışma ortamı verilerini şeffaf bir şekilde sunmakla yükümlüdür; bu, yasal bir sorumluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 237

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tanı sürecinin sadece klinik muayene değil, işyeri verileriyle desteklendiğini belirtin.
- Kritik nokta: İşverenin tanı sürecindeki şeffaflık yükümlülüğünü (veri paylaşımı) hatırlatın.
- Kapanış: Tanının hukuki sonuçlar doğuracağını ve sürecin ciddiyetini vurgulayın.

İş Kazası Bildirim Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca işveren, meydana gelen iş kazalarını kazadan sonraki 3 iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) bildirmekle yükümlüdür.

Bu yükümlülük, iş kazasının işyerinde veya işin yürütümü sırasında meydana gelmesi durumunda doğrudan işverenin sorumluluğundadır; bildirim, kazanın gerçekleştiği tarihten itibaren takip eden ilk iş gününden itibaren hesaplanır.

Bildirim süreci, işyerinde meydana gelen her türlü yaralanmalı veya ölümlü kazayı kapsar; kazanın şiddetine bakılmaksızın bildirim yapılması yasal bir zorunluluktur ve işverenin kusursuz sorumluluğunu pekiştirir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 238

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İş kazası bildirimini sadece SGK için değil, işverenin yasal koruması için de kritik olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: 3 iş günü kuralının net bir süre olduğunu, tatil günlerinin bu süreye dahil edilmediğini hatırlatın.
- Gerçek örnek: Bildirimi unutulmuş bir kazanın, daha sonra ortaya çıktığında büyük idari para cezalarına yol açtığını paylaşın.

Ölümlü Kazaların Kolluğa Bildirimi

Meydana gelen iş kazası ölümlü ise, işveren sadece SGK'ya bildirim yapmakla kalmamalı, aynı zamanda durumu derhal en yakın kolluk kuvvetine (polis veya jandarma) bildirmelidir.

Ölümlü kazalarda olay yeri incelemesi ve savcılık soruşturması süreci, bildirim yapıldığı andan itibaren başlar; bu nedenle bildirimin geciktirilmesi delillerin karartılması veya ihmal suçlaması gibi ağır hukuki sonuçlar doğurabilir.

İşveren, ölümlü kaza durumunda yasal süreçlerin sağlıklı işlemesi için olay yerini koruma altına almalı ve yetkili mercilerin incelemesini beklemelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 239

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ölümlü kazaların hukuki boyutunun çok daha ağır olduğunu vurgulayın.
- Kritik nokta: Kolluğa bildirimin derhal yapılması gerektiğinin altını çizin.
- İnteraktif soru: İşyerinde böyle bir durumla karşılaşıldığında ilk yapılması gerekenin ne olduğunu katılımcılara sorun.

Bildirim Usulü ve Süre Yönetimi

İş kazası bildirimleri, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ilgili elektronik ortamı olan e-SGK sistemi üzerinden online olarak gerçekleştirilmelidir; kağıt ortamında yapılan bildirimler genellikle geçersiz sayılmaktadır.

Bildirim süresi hesaplanırken, kazanın meydana geldiği gün süreden sayılmaz ve takip eden ilk iş günü birinci gün olarak kabul edilir; hafta sonları ve resmi tatiller sürece dahil edilmez.

E-bildirim sistemine giriş yapıldıktan sonra kaza ile ilgili tüm detaylar (kaza saati, yaralanma türü, kazanın oluş şekli) eksiksiz girilmeli ve sistem tarafından üretilen bildirim numarası mutlaka saklanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 240

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: E-SGK sisteminin kullanımının zorunlu olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Sistemsel hatalara karşı bildirim alındısının (numarasının) saklanması önemini vurgulayın.
- Ek bilgi: Sistemin hata vermesi durumunda işverenin manuel (yazılı) bildirim yoluna gidip gitmemesi gerektiğini İSG profesyoneline danışmasını önerin.

Bildirim Yükümlülüğünü İhmal Etmenin Yaptırımları

İş kazası bildirimini yasal süresi içinde yapmayan veya eksik bildirimde bulunan işverenler hakkında, 6331 sayılı İSG Kanunu kapsamında idari para cezaları uygulanmaktadır.

Bildirim yükümlülüğünün ihlali, sadece idari para cezasıyla sınırlı kalmayıp; iş kazası sonrası oluşabilecek tazminat davalarında işverenin kusur oranını artırıcı bir delil olarak mahkemelerce değerlendirilebilir.

İşveren, bildirim yapmadığı her gün için ayrı bir idari yaptırım riski ile karşı karşıya kalabilir; bu nedenle bildirim süreçlerinin takibi için bir İSG uzmanı veya işyeri hekimi ile koordineli çalışılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 241

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İhmalin sadece bir ceza değil, bir hukuki zafiyet olduğunu anlatın.
- Kritik nokta: Kusur oranının nasıl değişebileceğine (ihmalin ağırlığına) değinin.
- Gerçek örnek: Bildirilmeyen bir kazanın, sigorta ödemeleri sırasında nasıl sorun yarattığını açıklayın.

Kayıt Tutma ve Arşivleme Zorunluluğu

İşveren, işyerinde meydana gelen iş kazalarını ve meslek hastalıklarını, ilgili mevzuata uygun olarak tutulacak bir kayıt defterine veya elektronik sisteme düzenli olarak işlemekle yükümlüdür.

Tutulan bu kayıtlar, olası denetimlerde veya iş kazası sonrası hukuki süreçlerde işverenin en önemli savunma aracıdır; bu nedenle kayıtların en az 5 yıl süreyle arşivlenmesi önerilmektedir.

Kayıtların tutulmasında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının rehberlik etmesi, kayıtların yasal standartlara uygunluğunu sağlayarak işvereni gelecekteki yasal risklere karşı koruyacaktır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 242

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıt tutmanın bir bürokrasi değil, koruyucu bir önlem olduğunu belirtin.
- Kritik nokta: Arşivlemenin neden önemli olduğunu, yıllar sonra gelen bir tazminat davasında bu kayıtların hayat kurtarıcı olabileceğini anlatın.
- Ek bilgi: Kayıtların nasıl bir formatta tutulması gerektiğine dair İSG profesyonellerinden destek alınması gerektiğini hatırlatın.

Kaza İnceleme ve Kök Neden Analizi

Kaza incelemesi, olayın meydana geliş biçimini anlamak ve benzer vakaların tekrarlanmasını engellemek amacıyla yapılan sistematik bir süreçtir; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işveren, iş kazalarını kayıt altına almak ve analiz etmekle yükümlüdür.

Kök neden analizi, kazanın sadece görünen nedenlerine değil, temelindeki yönetsel eksikliklere odaklanır; Balık Kılçığı veya Beş Neden analizi gibi teknik araçlar kullanılarak olayın teknik, idari ve insani kökenleri detaylıca ortaya çıkarılmalıdır.

İnceleme süreci, kazanın meydana geldiği andan itibaren başlatılmalı ve olaya karışan ekipman, çalışma koşulları ve çevresel faktörler objektif bir bakış açısıyla değerlendirilerek raporlanmalıdır; bu süreçte tarafsız bir inceleme ekibi oluşturulması kritik öneme sahiptir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 243

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kaza incelemenin bir suçlu arama süreci değil, sistem hatası bulma süreci olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Küçük bir ekipman arızasının arkasındaki bakım eksikliğini örnek gösterin.
- İnteraktif soru: Kök neden analizinde neden sürekli neden sorusunu soruyoruz?

Olay Yeri Koruma ve Delil Toplama

İş kazası meydana geldiğinde ilk yapılması gereken, yaralıya müdahale edilmesinin ardından olay yerinin güvenliğini sağlamak ve delillerin bozulmasını önlemektir; saha uzmanları, kazanın yaşandığı alanı şerit veya uyarı levhalarıyla izole etmelidir.

Delillerin toplanması aşamasında fotoğraf çekimi, video kaydı ve tanıkların ilk izlenimlerinin not edilmesi hayati önem taşır; fiziksel deliller, ekipman parçaları veya kimyasal döküntüler uzmanlar tarafından incelenmek üzere koruma altına alınmalıdır.

Olay yerindeki tüm veriler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında tutulan kaza kayıtlarına eklenmelidir; delillerin değiştirilmesi veya yok edilmesi, yasal süreçlerde işverenin sorumluluğunu artıracak ciddi bir ihlal olarak değerlendirilmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 244

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Olay yerinin müdahale edilmeden korunmasının önemi üzerinde durun.
- Gerçek örnek: Delil karartma riskinin yasal sonuçlarını açıklayın.
- İnteraktif soru: Olay yerinde hangi ekipmanlar delil niteliği taşır?

Kaza Raporu ve Tanık İfadeleri

Kaza raporu, olayın gerçekleştiği yer, tarih, saat, olaya karışanlar ve kazanın oluş şekli gibi bilgileri içeren resmi ve yasal bir belgedir; rapor, objektif ve eksiksiz bir şekilde hazırlanarak ilgili makamlara sunulmalıdır.

Tanık ifadeleri, kazanın meydana geliş sürecini aydınlatan en önemli kaynaklardan biridir; ifadeler mümkün olduğunca kaza anına yakın bir zamanda, tarafsız bir şekilde ve yazılı olarak alınmalı, tanıkların üzerindeki baskı unsurları kaldırılmalıdır.

Raporda kullanılan dil, teknik terimlerle desteklenmeli ancak herkes tarafından anlaşılabilir olmalıdır; ifadelerin tutarlılığı, kaza inceleme ekibi tarafından çapraz sorgulama yöntemleriyle kontrol edilmeli ve çelişkili beyanlar netleştirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 245

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Raporun hukuki bir belge olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: İfadesi değişen tanıkların raporu nasıl etkilediğini anlatın.
- İnteraktif soru: Tanık ifadelerini alırken nelere dikkat edilmelidir?

Tekrarını Önleme Aksiyonları

Kaza incelemesi sonucunda belirlenen kök nedenleri ortadan kaldırmak için düzeltici ve önleyici faaliyetler (DÖF) planlanmalı ve bu faaliyetlerin takibi titizlikle yapılmalıdır; aksiyonlar, riskin şiddetine göre önceliklendirilerek hayata geçirilmelidir.

Önleyici aksiyonlar, hiyerarşi kurallarına uygun olarak seçilmeli; mümkünse tehlikeyi kaynağında yok eden mühendislik çözümleri tercih edilmeli, bunun mümkün olmadığı durumlarda idari önlemler ve kişisel koruyucu donanımlar devreye alınmalıdır.

Planlanan tüm aksiyonlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde kurul gündemine alınmalı ve sorumlulara görev dağılımı yapılarak tamamlanma tarihleri izlenmelidir; tamamlanan aksiyonların etkinliği de düzenli aralıklarla doğrulanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 246

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kazayı önlemenin maliyetinin, kaza sonrası maliyetten düşük olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bir makineye eklenen sensörün kaza önleme başarısını anlatın.
- İnteraktif soru: Önleyici faaliyetler neden başarısız olur?

Kurul İncelemesi ve Değerlendirme

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gereği, kaza inceleme raporları ve alınan önleyici aksiyonlar, kurul toplantılarında kapsamlı bir şekilde değerlendirilerek kayıt altına alınmalıdır; kurul, kaza istatistiklerini izleyerek trendleri belirler.

Kurul üyeleri, kaza raporunu analiz ederken işyerindeki genel güvenlik kültürünü, çalışan eğitimlerinin yeterliliğini ve denetimlerin sıklığını da sorgulamalıdır; bu değerlendirme, işyerinin güvenlik performansını geliştirmek için bir fırsat olarak görülmelidir.

Kurulun aldığı kararlar, işveren tarafından uygulanmalı ve bu kararların sonuçları bir sonraki toplantıda takip edilmelidir; bu sistemli yaklaşım, işyerinde sürekli iyileşme ilkesinin bir parçası olarak kazaların önlenmesinde merkezi bir rol oynamaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 247

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kurulun işyerindeki en üst İSG karar mercii olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Etkin çalışan bir kurulun kaza oranlarını nasıl düşürdüğünü anlatın.
- İnteraktif soru: Kurul toplantılarında kaza raporları nasıl tartışılmalı?

Önleyici Tedbirler ve Düzeltici Faaliyetlerin Planlanması

Önleyici tedbirler, işyerindeki tehlikeleri kaynağında yok etmeyi amaçlar; İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca risklerin gerçekleşmeden önce bertaraf edilmesi esastır.

Düzeltici faaliyetler ise meydana gelen bir uygunsuzluğun kök nedenini ortadan kaldırarak tekrarını önlemek için planlanan sistematik süreçlerdir.

Bu süreçler, işveren tarafından görevlendirilen İSG uzmanı ve işyeri hekimi rehberliğinde gerçekleştirilmeli ve tüm çalışmalar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde kayıt altına alınmalıdır.

Önleyici ve düzeltici faaliyetlerin başarısı, işyerindeki tüm çalışanların sürece aktif katılımı ve yönetim desteği ile doğrudan ilişkilidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 248

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Önleyici tedbir ile düzeltici faaliyet arasındaki farkı vurgulayın. Önleyicinin proaktif, düzelticinin reaktif olduğunu açıklayın.
- Gerçek örnek: İşyerinizdeki bir makine koruyucusunun eksikliğini nasıl proaktif bir şekilde giderdiğinizizi anlatın.
- İnteraktif soru: Aranızda daha önce bir kaza olmadan önlem alınmasını sağlayan bir durumla karşılaşan var mı?

Benzer Risklerin Sistematik Taranması

Bir bölgede tespit edilen riskin, işyerinin diğer bölümlerinde de bulunabileceği varsayılarak sistematik bir tarama gerçekleştirilmelidir.

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik kapsamında, benzer iş ekipmanları ve çalışma ortamları periyodik olarak kontrol edilmelidir.

Tarama süreci, sadece gözle görülür tehlikeleri değil, operasyonel süreçlerdeki gizli riskleri de kapsamalıdır.

Çalışan temsilcilerinin görüşleri alınarak gerçekleştirilen taramalar, risk yönetimi sürecinin sürekliliğini sağlar ve iş kazası ihtimalini minimize eder.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 249

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tek bir noktada kaza olduğunda, aynı riskin başka nerede olabileceğini sorgulayın.
- Gerçek örnek: Bir departmandaki kablo dağınıklığının diğer departmanlarda da olup olmadığını kontrol etme senaryosu.
- İnteraktif soru: İşyerimizde benzeri diğer bölümlerde de bulunabilecek en büyük risk sizce nedir?

Aksiyon Planı: Sorumluluk ve Termin Yönetimi

Risk değerlendirmesi sonucunda belirlenen iyileştirme faaliyetleri; sorumlusu, tamamlanma tarihi ve izleme yöntemi netleştirilerek bir aksiyon planına bağlanmalıdır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, işveren bu faaliyetlerin takibinden ve kaynakların ayrılmasından birinci derecede sorumludur.

Aksiyon planı, hedeflenen iyileştirmelerin zamanında tamamlanmasını sağlamak için düzenli olarak gözden geçirilmeli ve gecikmeler için revize edilmelidir.

Sorumluların belirlenmesi, iş güvenliği kültürünün bir parçası olarak tüm birim yöneticilerinin sürece dahil edilmesini kolaylaştırır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 250

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Aksiyon planı olmayan iyileştirme faaliyetlerinin genellikle yarım kaldığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Sorumlusu belli olmayan bir işin nasıl ihmal edildiğine dair genel bir örnek verin.
- İnteraktif soru: Bir işin sorumlusu belli değilse o işin güvenli bir şekilde tamamlanması mümkün müdür?

İyileştirme Faaliyetlerinin Etkinliğinin İzlenmesi

Uygulanan önleyici tedbirlerin hedeflenen riski azaltıp azaltmadığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği gereği doğrulanmalıdır.

İzleme süreci; saha gözlemleri, ölçüm raporları ve çalışan geri bildirimleri ile desteklenerek veriye dayalı bir değerlendirme sunmalıdır.

Tedbirin etkinliği düşükse, kök neden analizi yeniden yapılarak alternatif yöntemler (ikame veya mühendislik önlemleri) devreye alınmalıdır.

Sürekli izleme, işyerinde dinamik bir güvenlik yönetim sistemi kurulmasına katkı sağlar ve yasal mevzuata uyumun sürdürülebilirliğini garanti eder.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 251

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Bir önlem aldık ancak işe yaradı mı? Bunu nasıl anlarsınız sorusunu sorun.
- Gerçek örnek: Gürültü seviyesini düşürmek için yapılan bir yalıtım sonrası ölçümün neden gerekli olduğunu anlatın.
- İnteraktif soru: Bir önlemin işe yarayıp yaramadığını nasıl ölçersiniz?

Kaza İstatistikleri ve Sürekli İyileştirme

İş kazası istatistikleri, işyerindeki tehlikeli eğilimleri belirlemek ve gelecekteki önleyici faaliyetlere yön vermek için kritik bir veri kaynağıdır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında tutulan kaza kayıtları, analiz edilerek yıllık iyileştirme hedefleri için temel oluşturmaktadır.

İstatistikler sadece kazaları değil, ramak kala olayları da içermeli; böylece büyük kazalar meydana gelmeden önce önlem alınabilmelidir.

Bu veriler, iş sağlığı ve güvenliği kurul toplantılarında değerlendirilerek, yönetim sisteminin sürekli geliştirilmesi için bir yol haritası olarak kullanılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 252

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İstatistiklerin sadece kayıt tutmak için değil, kaza önlemek için kullanılması gerektiğini anlatın.
- Gerçek örnek: Ramak kala olayların aslında büyük kazaların habercisi olduğu bir vaka anlatın.
- İnteraktif soru: Neden ramak kala olayları bildirmeliyiz?

Acil Durum Planı Hazırlama Yükümlülüğü

- İşveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 11. maddesi gereği acil durumları önceden belirlemek ve planlamak zorundadır.
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik uyarınca hazırlanan bu planlar, acil durum anında çalışanların hayatını korumayı amaçlar.
- Plan, işyerinin büyüklüğü, faaliyet alanı ve çalışan sayısı gibi faktörler dikkate alınarak profesyonel bir yaklaşımla hazırlanmalıdır.
- Acil durum planı, sadece yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda işyerindeki can güvenliğini sağlamak için temel bir güvenlik aracıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 253

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 6331 sayılı Kanun'un 11. maddesinin hukuki yükümlülüğünü hatırlatın.
- Gerçek örnek: Küçük bir ofis ile büyük bir fabrikanın acil durum planı farklarını tartışın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki acil durum planını daha önce okudunuz mu?

İşyerine Özgü Acil Durumların Belirlenmesi

- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik kapsamında, işletmenin üretim faaliyetleri ve depolanan maddeler göz önünde bulundurularak risk analizi yapılmalıdır.
- Yangın, patlama, doğal afetler veya kimyasal sızıntı gibi işyerine özgü tehlikeler, acil durum planının merkezini oluşturacak şekilde tanımlanmalıdır.
- Çalışan sayısı ve işyerinin fiziksel yapısı, acil durumların etki alanını doğrudan etkilediği için planlama aşamasında mutlaka detaylandırılmalıdır.
- Belirlenen her bir acil durum için özel müdahale yöntemleri ve tahliye stratejileri, işyerinin çalışma koşullarına uygun olarak geliştirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 254

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Her işyerinin risk profiline farklı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Kimyasal depolayan bir yer ile lojistik deposu arasındaki risk farklarını anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde meydana gelebilecek en büyük 3 acil durum nedir?

Önleyici ve Sınırlandırıcı Tedbirler

- Acil durumun meydana gelmesini önlemek için gerekli teknik sistemlerin (yangın algılama, söndürme sistemleri vb.) periyodik kontrolleri düzenli yapılmalıdır.
- Olası bir olay anında etkinin sınırlandırılması için acil çıkış yolları, toplanma alanları ve işaretlemeler yönetmeliğe uygun şekilde düzenlenmelidir.
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik uyarınca, çalışanlara acil durum ekiplerinin görevleri ve müdahale yöntemleri hakkında eğitimler verilmelidir.
- Acil durum ekipmanlarının yerleşimi ve erişilebilirliği, müdahale süresini en aza indirecek şekilde planlanmalı ve düzenli aralıklarla kontrol edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 255

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Önlemenin müdahaleden her zaman daha ucuz olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: Engellenmiş bir acil çıkış kapısının yaratabileceği sonuçları anlatın.
- İnteraktif soru: Acil çıkış kapılarınızın önünde engel var mı?

Plan Dokümantasyonu

- Acil durum planı, İSG mevzuatına göre yazılı hale getirilmeli ve işyerinde kolayca erişilebilir bir noktada muhafaza edilmelidir.
- Dokümantasyon süreci; acil durum ekiplerinin isimlerini, iletişim bilgilerini, tahliye planlarını ve müdahale prosedürlerini detaylıca içermelidir.
- Plan, işyerindeki tüm çalışanların anlayabileceği sade bir dille hazırlanmalı ve gerekirse görsel haritalar veya şemalarla desteklenmelidir.
- Hazırlanan dokümanlar, ilgili işveren veya vekili tarafından onaylanmalı ve acil durum tatbikatlarında referans kaynağı olarak kullanılmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 256

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Planın yaşayan bir doküman olması gerektiğini belirtin.
- Gerçek örnek: Acil durumda karmaşık bir prosedürün neden işe yaramayacağını açıklayın.
- İnteraktif soru: Acil durum toplanma yerinizi biliyor musunuz?

Planın Güncellenmesi ve Yenilenmesi

- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik gereği, acil durum planları işyerindeki değişiklikler veya risk durumuna göre güncellenmelidir.
- İşyerinin taşınması, teknolojik değişiklikler veya yeni kimyasal madde kullanımı gibi durumlarda planın içeriği yeniden gözden geçirilmelidir.
- Düzenli olarak yapılan acil durum tatbikatlarından elde edilen sonuçlar, planın eksikliklerini gidermek ve verimliliğini artırmak için kullanılmalıdır.
- Yasal mevzuatta meydana gelen değişiklikler veya iş kazası gibi olaylar, planın güncellenmesini gerektiren kritik tetikleyiciler olarak kabul edilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 257

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Statik planların zamanla geçersizleştiğini anlatın.
- Gerçek örnek: Yeni bir makine alındığında planın güncellenmemesinin risklerini tartışın.
- İnteraktif soru: Son tatbikatınızda hangi aksaklıkları fark ettiniz?

Yangın Önleme ve Söndürme Organizasyonu

Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik gereğince, her işyerinde acil durum planları hazırlanmalı ve yangın önleme stratejileri belirlenmelidir. Bu süreçte potansiyel tehlike kaynakları analiz edilerek yanıcı maddelerin depolama koşulları düzenli olarak denetlenmelidir.

İşletmelerde yangın riskini minimize etmek için çalışanlara yönelik düzenli bilgilendirme eğitimleri verilmeli ve acil durum tahliye tatbikatları periyodik olarak gerçekleştirilmelidir. Tatbikatlar, olası bir yangın anında personelin doğru davranış biçimlerini kazanması açısından kritik öneme sahiptir.

Yangın organizasyonu kapsamında, işyerinin fiziksel yapısına uygun acil çıkış yolları işaretlenmeli ve bu yolların önleri hiçbir surette kapatılmamalıdır. Kaçış yollarının sürekli açık tutulması, can güvenliği açısından temel bir yasal zorunluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 258

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yangın önlemenin yangın söndürmekten daha ucuz ve güvenli olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Geçmişte tahliye yolu kapalı olduğu için yaşanan bir acil durum senaryosundan bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki en yakın acil çıkış kapısının yerini biliyor musunuz?

Yangın Söndürme Cihazları ve Sistem Bakımı

Taşınabilir yangın söndürme cihazları, Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik standartlarına uygun olarak seçilmeli ve kolay erişilebilir noktalara monte edilmelidir. Cihazların yerleşimi, yangın yüküne ve bina tipine göre planlanmalıdır.

Yangın söndürme cihazlarının periyodik bakımları, yetkili servisler tarafından altı ayda bir kontrol edilerek, yıllık genel bakımları ise titizlikle yapılmalıdır. Cihaz üzerinde bulunan manometre ibresi yeşil alanda olmalı ve mühürleri bozulmamış olmalıdır.

Otomatik yangın söndürme sistemleri (sprinkler, gazlı söndürme vb.) düzenli olarak test edilmeli ve sistemin çalışabilirliği kayıt altına alınmalıdır. Bakım kayıtları, denetimlerde ibraz edilmek üzere arşivlenmelidir.

Cihazların kullanım ömrü dolduğunda veya basınç kaybı yaşandığında derhal yenisiyle değiştirilmelidir. Yanlış veya



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 259

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Yangın söndürme cihazlarının sadece yangın anında değil, öncesinde de bakımlı olması gerektiğini belirtin.
- Gerçek örnek: Bakımsız bir cihazın tetik mekanizmasının takılı kalması durumunu anlatın.
- İnteraktif soru: Son bir ay içinde yangın tüplerinin basınç göstergelerine bakan oldu mu?

Yangın Sınıfları ve Doğru Söndürücü Seçimi

Yangınlar, yanan maddenin türüne göre A, B, C, D ve F sınıflarına ayrılır; A sınıfı katı maddeleri, B sınıfı yanıcı sıvıları, C sınıfı gazları, D sınıfı metalleri ve F sınıfı pişirme yağlarını ifade eder.

Doğru söndürücü seçimi, yangın sınıfı ile doğrudan ilişkilidir; örneğin elektrik yangınlarında su kullanılması hayati tehlike yaratırken, karbondioksitli söndürücüler yalıtkan oldukları için tercih edilmelidir.

Yanlış söndürücü kullanımı, yangının daha hızlı yayılmasına veya söndürme çabası sırasında elektrik çarpması gibi ek kazalara sebebiyet verebilir. Her söndürücü, üzerindeki etiket bilgisine göre sadece uygun olan yangın sınıflarında kullanılmalıdır.

Çalışanlar, işyerindeki olası yangın sınıflarına göre eğitilmeli ve acil durumlarda hangi cihazın hangi yangına müdahale edeceğini bilmelidir. Bilinçli müdahale, küçük çaplı yangınların büyümesini engelleyerek büyük hasarların önüne geçer.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 260

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Her yangının aynı yöntemle söndürülemeyeceğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yağ yangınına su döküldüğünde yaşanan parlama etkisini basitçe anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde elektrik panolarının yanında hangi tür söndürücü var?

Sıcak İş İzni ve Güvenlik Önlemleri

Kaynak, kesme, taşlama gibi kıvılcım veya ısı üreten tüm faaliyetler sıcak iş olarak tanımlanır ve bu işlerin yapılabilmesi için yetkili birimden sıcak iş izni alınması zorunludur.

Sıcak işe başlamadan önce çalışma alanı yanıcı maddelerden arındırılmalı, çalışma sahası yanmaz perdelerle çevrilmeli ve ortamda gerekli yangın söndürme ekipmanı hazır bulundurulmalıdır.

İş süresince ve iş bitiminden sonraki belirli bir süre boyunca, yangın ihtimaline karşı gözcü (yangın nöbetçisi) görevlendirilmelidir. Gözcü, kıvılcımların gizli noktalara sıçramadığından emin olmalı ve müdahale için hazır beklemelidir.

İzin sistemi, risklerin önceden değerlendirilmesini sağlar ve güvenli çalışma koşullarının teyit edilmesine olanak tanır. İzin belgesi olmadan yapılan sıcak işler, endüstriyel yangınların en sık karşılaşılan nedenlerinden biri olarak kabul



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 261

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sıcak işlerin yüksek yangın riski taşıdığını belirtin.
- Gerçek örnek: Bir kaynak kıvılcımının saatler sonra nasıl yangına dönüştüğünü anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışma alanınızda kaynak yapmadan önce izin formu dolduruyor musunuz?

Söndürme Ekibi ve Görevleri

Acil durum ekipleri içerisinde yer alan söndürme ekibi, yangın anında ilk müdahaleyi yapmak, yangının yayılmasını engellemek ve itfaiye gelene kadar durumu kontrol altında tutmakla görevlidir.

Söndürme ekibi üyeleri, yangın söndürme cihazlarının kullanımı, hortum serilmesi ve temel yangın söndürme taktikleri konusunda özel eğitim almalıdır. Eğitimler, uygulamalı olarak gerçekleştirilmeli ve yetkinlikleri düzenli olarak test edilmelidir.

Ekip üyeleri, yangın anında panik yapmadan hareket etmeli ve acil durum planında belirtilen görev dağılımına göre hareket ederek koordinasyonu sağlamalıdır. İletişim, ekibin başarısındaki en önemli unsurdur.

İşveren, söndürme ekibine gerekli olan koruyucu donanımları (yangına dayanıklı kıyafet, eldiven, baret vb.) sağlamakla yükümlüdür. Donanımlı ve eğitilmiş bir ekip, yangın hasarlarını minimize ederek işyeri güvenliğine büyük katkı sağlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 262

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Söndürme ekibinin sadece bir unvan olmadığını, ciddi bir sorumluluk olduğunu söyleyin.
- Gerçek örnek: İyi koordine olmuş bir ekibin yangını büyümeden söndürdüğü bir vaka paylaşın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki söndürme ekibinde kimlerin olduğunu biliyor musunuz?

Tahliye Planı ve Yıllık Tatbikat Zorunluluğu

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik uyarınca, her işyerinin bir acil durum tahliye planı hazırlaması ve bu planın çalışanlara duyurulması yasal bir zorunluluktur. Plan, acil durumlarda tahliyenin nasıl, hangi yollarla ve kimlerin gözetiminde yapılacağını detaylıca tanımlar.

İşyerlerinde acil durum tatbikatlarının yılda en az bir defa yapılması zorunludur; bu tatbikatlar, çalışanların acil durum planına olan aşinalığını artırarak refleks kazanmalarını sağlar. Tatbikatlar, olası bir gerçek kaza anında paniğı önleyerek tahliye hızını ciddi oranda artırır.

Tatbikat öncesinde tüm çalışanlara acil durum planı hakkında teorik eğitim verilmeli ve görevli ekiplerin (arama-kurtarma, ilk yardım vb.) rolleri hatırlatılmalıdır. Eğitim verilmeden yapılan tatbikatlar, öğrenme sürecini aksatabilir ve kaza riskini artırabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 263

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Acil durum planının sadece kağıt üzerinde kalmaması gerektiğini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Geçmişte tatbikat sayesinde saniyeler içinde tahliye edilen bir işyerinden bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki tahliye planının yerini kimler biliyor?

Kaçış Yolları, İşaretler ve Acil Aydınlatma

Kaçış yolları, Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği doğrultusunda her zaman açık, engelsiz ve kolayca ulaşılabilir durumda tutulmalıdır; bu yollara asla malzeme veya ekipman konulmamalıdır. Kapıların dışarıya doğru açılması veya panik bar sistemine sahip olması, tahliye hızını doğrudan etkileyen kritik bir mühendislik önlemidir.

Acil çıkış işaretleri, elektriğin kesilmesi durumunda dahi görülebilir olmalı ve fosforlu veya kendinden aydınlatmalı levhalar tercih edilmelidir. Yönlendirme levhaları, en yakın çıkışa giden rotayı açıkça göstermeli ve kafa karışıklığı yaratacak gereksiz işaretlerden arındırılmalıdır.

Acil durum aydınlatması, normal aydınlatmanın devre dışı kaldığı durumlarda otomatik olarak devreye girmeli ve kaçış yolunu güvenli bir şekilde aydınlatmalıdır. Bu sistemlerin periyodik bakımları yapılarak akü kapasiteleri kontrol edilmeli, gerektiğinde lamba değişimleri ihmal edilmemelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 264

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kaçış yolunun bir yaşam hattı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Koridorlara konulan paletlerin tahliyeyi nasıl engellediğini açıklayın.
- İnteraktif soru: Acil çıkış kapılarınızdan hangisi dışarıya doğru açılıyor?

Toplanma Alanı ve Sayım Prosedürü

Toplanma alanı, binadan tahliye edilen çalışanların güvenli bir şekilde bir araya geleceği, yangın veya patlama gibi risklerden uzak belirlenmiş bir açık alandır. Bu alanın konumu, binanın çökme riski veya yayılacak duman gibi etkenler göz önünde bulundurularak belirlenmeli ve tüm personele duyurulmalıdır.

Tahliye sonrası sayım işlemi, acil durum ekipleri veya departman sorumluları tarafından bir liste üzerinden eksiksiz yapılmalıdır. Sayımda eksik personel tespit edilmesi durumunda, arama-kurtarma ekiplerine derhal bilgi verilmeli ve kimsenin kendi başına binaya dönmesine izin verilmemelidir.

Toplanma alanında görevli kişilerin yelek veya işaretlerle kolayca tanınabilir olması, kargaşa anında iletişimi kolaylaştırır. Çalışanların bu kişilerin talimatlarına uyması ve toplanma alanı dışına çıkarak trafiği veya kurtarma operasyonunu aksatmaması gerekir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 265

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tahliyenin toplanma alanına ulaşana kadar bitmediğini hatırlatın.
- Gerçek örnek: Sayım sırasında eksik çıkan bir çalışanın kurtarılma hikayesini paylaşın.
- İnteraktif soru: Toplanma alanınızın yerini tam olarak biliyor musunuz?

Tatbikat Kaydı ve Sürekli İyileştirme

Yapılan her tatbikat sonrasında bir değerlendirme raporu hazırlanmalı ve bu rapor İSG kuruluna sunularak eksiklikler kayıt altına alınmalıdır. Rapor, tahliye süresi, karşılaşılan engeller, ekip performansları ve sistem hatalarını içermelidir.

Tatbikat esnasında gözlemlenen aksaklıklar (örneğin; açılmayan bir kapı, çalışmayan bir alarm, paniğe kapılan personel) için düzeltici ve önleyici faaliyetler (DÖF) başlatılmalıdır. Bu faaliyetlerin takibi, bir sonraki tatbikatın daha verimli geçmesini sağlar.

Tatbikat kayıtları, olası bir resmi denetimde işverenin yasal yükümlülüklerini yerine getirdiğini kanıtlayan en önemli belgelerden biridir. Bu kayıtlar, iş kazası veya meslek hastalığı sonrası yapılan incelemelerde de hukuki dayanak oluşturur.

Sürekli iyileştirme prensibiyle, her tatbikat bir öncekiyle kıyaslanmalı ve tahliye süreleri hedeflenen sürelerin altına



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 266

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tatbikatın sadece bir oyun değil, bir veri toplama süreci olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bir tatbikatta tespit edilen eksiklik sayesinde önlenen bir kazayı anlatın.
- İnteraktif soru: Tatbikat sonrası size hiç geri bildirim yapıldı mı?

Engelli ve Ziyaretçi Tahliyesi

Engelli çalışanların veya hareket kısıtlılığı olan personelin tahliyesi için acil durum planında özel prosedürler belirlenmeli ve bu kişilere tahliye anında destek olacak refakatçiler atanmalıdır. Bu refakatçiler, ilgili personelin tahliyesinden doğrudan sorumlu tutulmalıdır.

Ziyaretçiler, işyerine giriş yaptıkları andan itibaren acil durum prosedürleri hakkında bilgilendirilmeli ve tahliye anında yönlendirilmeleri için görevli personel tarafından desteklenmelidir. Ziyaretçi defterleri veya dijital giriş sistemleri, acil durumda içerideki kişi sayısını belirlemek için kullanılabilir.

Tahliye planı krokilerinde, engelli erişimine uygun rotalar ve toplanma alanındaki özel bölümler açıkça belirtilmelidir. Tekerlekli sandalye kullanan veya duysal engeli olan çalışanlar için görsel ve işitsel uyarı sistemlerinin (titreşimli alarmlar veya ışıklı flaşörler) kurulumu hayati önem taşır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 267

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eşitlik ve kapsayıcılığın güvenlikte de geçerli olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: İşitme engelli bir çalışanın ışıklı alarm sayesinde kurtulduğu bir durumu anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde engelli bir arkadaşınızın tahliyesinden kim sorumlu?

İlk Yardım Organizasyonu ve Personel Sayıları

İlkyardım Yönetmeliği uyarınca işveren, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre yeterli sayıda ilk yardımcı bulundurmakla yükümlüdür; az tehlikeli işyerlerinde her 20 çalışan için 1, tehlikeli işyerlerinde her 15 çalışan için 1 ve çok tehlikeli işyerlerinde her 10 çalışan için 1 ilk yardımcı görevlendirilmelidir.

İlk yardımcılarının görevlendirilmesi sırasında işyerindeki vardiya düzeni ve çalışma saatleri dikkate alınmalıdır; her vardiyada yasal orana uygun ilk yardımcı bulunması, acil durumlara anında müdahale edilmesi açısından kritik bir gerekliliktir.

İşveren, görevlendirilen ilk yardımcılarının isimlerini ve iletişim bilgilerini işyerinin görünür yerlerinde ilan etmelidir; bu sayede acil bir kaza anında çalışanlar, kime başvuracaklarını hızlıca tespit edebilirler.

İlk yardımcılarının görevlerini yerine getirirken kullandıkları ekipmanların ve çalışma alanlarının periyodik olarak kontrol



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 268

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İlk yardımın, kazanın sonuçlarını hafifletmedeki rolünü vurgulayın.
- Gerçek örnek: Vardiya sisteminde ilk yardımcı eksikliğinin yarattığı risklerden bahsedin.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki ilk yardımcılarının isimlerini biliyor musunuz?

İlk Yardım Dolabı ve Malzeme Standartları

İlk yardım Yönetmeliği gereğince, tüm işyerlerinde ilk yardım malzemelerinin bulunduğu kolay ulaşılabilir, temiz ve düzenli bir ilk yardım dolabı bulundurulması zorunludur; dolap içeriği, işyerindeki risklere uygun olarak düzenlenmelidir.

Dolapta bulunması gereken temel malzemeler; sargı bezi, steril gazlı bez, turnike, eldiven, çengelli iğne ve tıbbi bant gibi materyalleri içermelidir; bu malzemeler, son kullanma tarihleri açısından düzenli olarak kontrol edilmelidir.

İlk yardım dolabının yerleşimi, acil durumlarda vakit kaybetmeden erişilebilecek merkezi bir noktada olmalıdır; dolabın üzerinde ilk yardım amblemi bulunmalı ve çevresi her zaman boş tutulmalıdır.

İşveren, malzeme eksikliklerinin giderilmesinden ve yıpranmış malzemelerin yenilenmesinden sorumludur; bu süreç, işyeri sağlık ve güvenlik birimi veya işyeri hekimi tarafından denetlenmelidir; malzeme kontrolü için bir kayıt sistemi oluşturulması tavsiye edilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 269

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İlk yardım dolabının sadece bir kutu değil, hayat kurtarıcı bir araç olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Son kullanma tarihi geçmiş bir malzemenin enfeksiyon riskini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki ilk yardım dolabı nerede ve kilitli mi?

Eğitimli İlk Yardımcı Belgelendirme Süreçleri

İlkyardım Yönetmeliği uyarınca, ilk yardımcı olarak görev yapacak kişilerin Sağlık Bakanlığı onaylı bir eğitim merkezinden temel ilk yardım eğitimi almaları ve sınavda başarılı olmaları şarttır; bu eğitimler, sertifikalı uzman eğiticiler tarafından verilmelidir.

Eğitim sonunda alınan ilk yardımcı sertifikasının geçerlilik süresi 3 yıldır; bu sürenin sonunda, ilk yardımcılarının bilgilerini tazelemek ve uygulama becerilerini güncellemek amacıyla zorunlu güncelleme eğitimlerine katılmaları gerekmektedir.

Sertifika süreci, kişinin hem teorik bilgisini hem de pratik uygulama yeteneğini ölçen bir sınavı kapsar; başarılı olan kişilerin bilgileri, Sağlık Bakanlığı veri tabanına işlenerek resmiyet kazanır.

İşveren, çalışanların bu eğitimlere katılımını sağlamakla ve eğitim maliyetlerini karşılamakla yükümlüdür; sertifikalı ilk yardımcılarının güncel listesi, iş güvenliği uzmanı veya İSG kurulunca sürekli takip edilmelidir; belgesi olmayan kişilerin ilk



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 270

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Eğitimin teorik değil, pratik bir süreç olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yanlış yapılan bir müdahalenin (örn: hatalı kalp masajı) sonuçlarını tartışın.
- İnteraktif soru: Sertifikası olan kaç arkadaşımız var?

Revir ve Hasta Sevk Düzenlemeleri

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik gereği, çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 50'den fazla çalışanı olan işyerlerinde revir bulundurma zorunluluğu bulunmaktadır; revir, acil müdahale için uygun altyapıya sahip olmalıdır.

Revirde bulunması gereken asgari ekipman; muayene masası, temel tıbbi aletler ve acil müdahale setidir; revir, hastanın mahremiyetini koruyacak ve sevk öncesi stabilizasyonunu sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır.

Acil durumlarda hastanın hastaneye sevki, en güvenli ve hızlı yöntemle yapılmalıdır; sevk sırasında hastanın durumu hakkında bilgileri içeren bir raporun veya notun, sağlık personeliyle birlikte gönderilmesi hayati önem taşır.

İşveren, revirdeki sağlık personelinin (işyeri hekimi veya diğer sağlık personeli) erişilebilirliğini sağlamalı ve acil sevk prosedürlerini yazılı hale getirmelidir; sevk araçlarının (ambulans veya şirket aracı) her an hareket etmeye hazır



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 271

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Revirin sadece dinlenme odası değil, tıbbi bir müdahale alanı olduğunu anlatın.
- Gerçek örnek: Sevk sırasında yaşanabilecek zaman kaybının etkilerini vurgulayın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde bir revir var mı ve içeriğini biliyor musunuz?

112 Acil Koordinasyonu ve Haberleşme

Acil durum anında 112 Acil Çağrı Merkezi ile kurulan koordinasyon, hayat kurtarıcı müdahalenin ilk ve en önemli adımıdır; çağrı sırasında işyeri adresi, olayın türü ve yaralı sayısı net bir şekilde bildirilmelidir.

İşyerindeki güvenlik görevlileri veya ilk yardımcılar, ambulansın işyerine girişini hızlandırmak için kapıda yönlendirme yapmalıdır; ambulanstaki sağlık ekibine, hastanın durumu ve yapılan ilk müdahaleler hakkında kısa ve net bilgi verilmelidir.

İşyerinde acil durum haberleşme ağının, kör nokta kalmayacak şekilde kurulması ve düzenli olarak test edilmesi gerekir; telsiz veya telefon hatlarının acil durumlarda öncelikli kullanılması sağlanmalıdır.

İşveren, 112 koordinasyon sürecini içeren bir acil durum planı hazırlamalı ve bu planı tüm çalışanlara eğitimler veya tatbikatlar yoluyla duyurmalıdır; koordinasyonun başarısı, planın uygulanabilirliğine ve çalışanların bilinç düzeyine



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 272

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: 112'ye yapılan doğru çağrının ambulansın varış süresini kısalttığını belirtin.
- Gerçek örnek: Yanlış adres tarifi yüzünden kaybedilen dakikaları hatırlatın.
- İnteraktif soru: 112'yi aradığınızda hangi bilgileri vermeniz gerektiğini biliyor musunuz?

Acil Durum Ekipleri ve Görev Alanları

Acil durum ekipleri, işyerinde meydana gelebilecek yangın, doğal afet ve kaza gibi beklenmedik durumlara müdahale etmek için oluşturulan temel birimlerdir. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik gereği söndürme, kurtarma, koruma ve ilk yardım ekiplerinin kurulması yasal bir zorunluluktur.

Bu ekipler, acil durum anında kaosu önlenmesi ve müdahalenin kontrollü şekilde yürütülmesi için hayati bir role sahiptir; her ekip kendi görev tanımını doğrultusunda hareket eder.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Acil durum ekiplerinin önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Yangın veya deprem anında ekiplerin koordinasyonunun kazaları nasıl önlediğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde hangi ekipte görev almak isterdiniz?

Ekiplerin Görev ve Yetki Tanımları

Söndürme ekibi, yangın başlangıcını kontrol altına alarak yayılmasını önlemekle görevlidir. Kurtarma ekibi, yaralıları ve kritik ekipmanları güvenli bölgeye taşıırken, koruma ekibi kargaşayı önleyerek dışarıdan gelen yardımı yönlendirir.

İlk yardım ekibi ise olay yerinde temel tıbbi müdahaleleri gerçekleştirerek profesyonel yardım gelene kadar süreci yönetir; tüm bu roller İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik ile tanımlanmış olup net bir hiyerarşi gerektirir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 274

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Her ekibin kendine has sorumlulukları olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Söndürme ekibinin yanlış müdahalesinin yaratabileceği riskleri tartışın.
- İnteraktif soru: İlk yardım eğitimi almış kaç kişi var?

Eğitim Süreçleri ve Tatbikat Uygulamaları

Tüm acil durum ekipleri, görevlerine uygun teknik eğitimleri periyodik olarak almak zorundadır. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik kapsamında, yılda en az bir kez kapsamlı tatbikat yapılarak ekiplerin müdahale hızı ve koordinasyon becerileri test edilmelidir.

Tatbikatlar, ekiplerin gerçek olay anındaki stres yönetimi ve ekip çalışması yeteneklerini geliştirmek için tasarlanır; bu süreçler iş güvenliği kültürünün bir parçası olarak görülmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 275

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Tatbikatların sadece kağıt üzerinde kalmaması gerektiğini belirtin.
- Gerçek örnek: Başarılı bir tatbikatın gerçek bir yangında nasıl hayat kurtardığını anlatın.
- İnteraktif soru: Son tatbikatınızda hangi zorluklarla karşılaştınız?

Ekip Sayısı ve Personel Belirleme

Acil durum ekiplerinde görev alacak personel sayısı, işyerinin tehlike sınıfı ve toplam çalışan sayısına göre mevzuatta belirtilen oranlarda belirlenmelidir. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik uyarınca, az tehlikeli işyerlerinde her 50 çalışana, çok tehlikeli işyerlerinde ise her 30 çalışana kadar ekip personeli görevlendirilmesi esastır.

Doğru personel seçimi, acil durumun büyüklüğüne göre yeterli müdahale gücünü sağlamak açısından kritik bir öneme sahiptir; bu oranlar asgari düzeyde tutulmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Çalışan sayısının ekip sayısını nasıl etkilediğini açıklayın.
- Gerçek örnek: Yetersiz ekip sayısının müdahaleyi nasıl aksatabileceğini anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizdeki tehlike sınıfını biliyor musunuz?

Görevlendirme Kayıtları ve Dokümantasyon

Acil durum ekiplerinde görevlendirilen tüm çalışanların isimleri, görev tanımları ve aldıkları eğitimler yazılı olarak kayıt altına alınmalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği gereği, bu kayıtlar denetimlerde sunulmak üzere işyerinde güncel olarak muhafaza edilmeli ve görev değişiklikleri derhal güncellenmelidir.

Düzenli tutulan dokümantasyon, işverenin yasal sorumluluklarını yerine getirdiğini ispatlayan en önemli belgedir ve acil durum yönetim sisteminin temelini oluşturur.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Dokümantasyonun yasal önemini belirtin.
- Gerçek örnek: Denetimlerde eksik kayıt nedeniyle verilen cezaları hatırlatın.
- İnteraktif soru: Ekiplerin kayıtları hangi birim tarafından tutuluyor?

İş Müfettişi Denetimi: Yetki ve Kapsam

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 24. maddesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerine işyerlerinde denetim yapma, inceleme ve soruşturma yürütme konusunda geniş yetkiler tanımıştır.

Denetimler, işyerinin tehlike sınıfına bakılmaksızın tüm işyerlerinde gerçekleştirilebilir ve müfettişler her türlü işyeri binası, eklentisi ve çalışma alanına giriş hakkına sahiptir.

İş müfettişlerinin temel amacı, çalışma hayatının mevzuata uygunluğunu denetlemek, iş sağlığı ve güvenliği şartlarının sürekliliğini sağlamak ve olası riskleri yerinde tespit ederek gerekli idari tedbirleri almaktır.

Yetkili müfettişler, denetim esnasında işveren veya vekilinden gerekli belgeleri talep edebilir, çalışanlarla görüşmeler yapabilir ve iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi ile değerlendirmelerde bulunabilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 278

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Müfettişlerin temel amacının ceza kesmekten ziyade güvenli çalışma ortamını sağlamak olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Müfettişlerin her türlü çalışma alanına girme yetkisinin sınırsız olduğunu belirtin.
- İnteraktif soru: İşyerinize bir müfettiş geldiğinde ilk yapmanız gereken nedir?

Belge ve Kayıt İnceleme Süreci

Denetim sürecinde müfettişler, işyerinde tutulması zorunlu olan risk değerlendirme raporlarını, acil durum planlarını ve çalışanların İSG eğitim kayıtlarını ayrıntılı bir şekilde inceleyerek mevzuata uygunluğu kontrol eder.

Periyodik kontrol formları, iş ekipmanlarının bakım kayıtları ve ortam ölçüm sonuçları gibi teknik dokümanlar, denetim sırasında müfettişlerin en çok odaklandığı ve eksiklik durumunda idari yaptırım uyguladığı belgelerdir.

Çalışanların sağlık gözetimine dair raporlar ve işe giriş muayeneleri, işyeri hekimi tarafından usulüne uygun şekilde düzenlenmiş ve onaylanmış olmalıdır; eksik veya imzasız belgeler yasal yükümlülük ihlali sayılır.

İşverenler, talep edilen tüm İSG kayıtlarını denetim anında hazır bulundurmalı ve müfettişin incelemesine sunmalıdır; belgelerin zamanında sunulmaması veya gerçeği yansıtmaması durumunda hukuki sorumluluk doğmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 279

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İSG'nin kağıt üzerinde değil, uygulamada kanıtlanması gerektiğini söyleyin.
- Gerçek örnek: Eksik bir eğitim kaydının denetimde nasıl bir cezai yaptırıma yol açtığını genel hatlarıyla anlatın.
- İnteraktif soru: İşyerinizde en güncel risk değerlendirme raporunuz nerede?

Saha Denetimi ve Numune Alınması

Saha denetimlerinde müfettişler, işyerindeki çalışma ortamının fiziksel koşullarını, makine ve ekipmanların güvenlik donanımlarını ve kullanılan kişiisel koruyucu donanımların standartlara uygunluğunu bizzat gözlemleyerek değerlendirir.

iş Hijyeni lm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik kapsamında, çalışma ortamındaki toz, gürültü, titreşim veya kimyasal maruziyet düzeylerini belirlemek amacıyla müfettişler tarafından numune alınması talep edilebilir.

Alınan numuneler, işyerindeki maruziyet sınır değerlerinin aşılıp aşılmadığını tespit etmek için akredite laboratuvarlar aracılığıyla analiz edilmekte olup, sonuçlar işyerinin güvenli çalışma seviyesini belirlemektedir.

Saha incelemesi sırasında iş kazası riski taşiyan tehlikeli durumlar tespit edildiğinde, müfettişler işin bir kısmını veya tamamını durdurma yetkisini kullanarak gerekli güvenlik önlemleri alınıncaya kadar faaliyetleri askıya alabilir.



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 280

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Saha denetiminin belgeden daha önemli olduğunu belirtin.
- Gerçek rnek: Toz lmnn neden kritik olduğunu anlatın.
- İnteraktif soru: İş durdurma yetkisi hangi durumlarda kullanılır?

Denetimde İşveren Yükümlülükleri

İşverenler, 6331 sayılı İSG Kanunu uyarınca denetim sırasında müfettişlere gerekli kolaylığı sağlamak, istenen bilgi ve belgeleri eksiksiz sunmak ve denetim sürecinin aksamadan yürütülmesine katkıda bulunmakla yükümlüdür.

Denetim sonucunda müfettiş tarafından tespit edilen uygunsuzlukların giderilmesi için verilen sürelerle riayet etmek, işverenin yasal sorumluluğudur; eksikliklerin süresinde tamamlanmaması idari para cezalarına yol açar.

İşveren, denetim raporunda belirtilen düzeltici faaliyetleri planlayarak uygulamalı ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi için gerekli idari ve teknik yatırımları zamanında hayata geçirmelidir.

Müfettişin denetim sırasındaki uyarılarını ciddiye almak, işyerindeki riskleri minimize etmek adına proaktif bir yaklaşım sergilemek, işverenin hem yasal hem de sosyal sorumluluklarının başında gelmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 281

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Denetimin bir işbirliği süreci olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Sürelerin önemini vurgulayın.
- İnteraktif soru: Müfettişin verdiği süre dolduğunda eksiklik giderilmezse ne olur?

Denetim Sürecine Engel Olmama

İş müfettişlerinin denetim yetkisini kullanmasını engellemek, denetim sırasında yanlış bilgi vermek veya belgeleri gizlemek, işveren açısından ciddi hukuki yaptırımları ve idari para cezalarını beraberinde getiren bir eylemdir.

Denetim sürecinin şeffaf ve iş birliği içerisinde yürütülmesi, işyerindeki eksikliklerin yapıcı bir şekilde giderilmesini kolaylaştırır; bu nedenle müfettişlerle olan iletişimde profesyonel ve dürüst bir yaklaşım benimsenmelidir.

Müfettişlerin denetim görevlerini icra ederken görevlerine müdahale edilmesi veya denetimin zorlaştırılması, Türk Ceza Kanunu kapsamında da değerlendirilebilecek suç teşkil eden davranışlar arasında yer alabilmektedir.

İşverenler ve çalışanlar, denetimin işyerinin sağlığı ve güvenliği için bir fırsat olduğunu bilerek denetim sürecine destek vermeli, güvenli çalışma ortamının tesisi için müfettişlerin rehberliğinden faydalanmalıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 282

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Şeffaflığın önemini vurgulayın.
- Gerçek örnek: Denetimi zorlaştırmanın hukuki sonuçları.
- İnteraktif soru: Denetim sırasında müfettişe karşı tutumumuz nasıl olmalı?

İdari Para Cezalarının Temel Dayanağı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesi, işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda uygulanacak idari para cezalarını düzenlemektedir. Bu cezalar, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşmesi ve yasal uyumun sağlanması amacıyla caydırıcı bir araç olarak tasarlanmıştır.

İdari para cezaları, işyerinin tehlike sınıfına ve ihlal edilen yükümlülüğün niteliğine göre farklılık göstermektedir. Cezai yaptırımlar, işverenin kusuru oranında uygulanmakta olup, yasal mevzuata tam uyum sağlamak hukuki riskleri minimize etmektedir.

İhlallerin tespit edilmesi durumunda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri tarafından tutanak düzenlenerek idari yaptırım süreci başlatılmaktadır. İşverenlerin, denetimler sırasında gerekli belgeleri ve kayıtları hazır bulundurması yasal bir zorunluluktur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 283

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İdari para cezalarının amacının cezalandırmak değil, güvenli çalışma ortamını teşvik etmek olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Eksik risk değerlendirmesi nedeniyle uygulanan cezaların işverene olan maliyetini genel hatlarıyla anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce bir işyerinde en sık hangi idari ceza ile karşılaşılıyor olabilir?

Çalışan Sayısı ve Tehlike Sınıfına Göre Cezalar

İdari para cezaları hesaplanırken, işyerinde çalıştırılan toplam personel sayısı ve işyerinin 6331 sayılı Kanun kapsamındaki tehlike sınıfı (az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli) esas alınmaktadır. Bu yöntem, büyük ölçekli ve yüksek riskli işyerlerinde cezanın caydırıcılığını artırmayı hedeflemektedir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmemek gibi temel yükümlülüklerin ihlali durumunda uygulanacak cezalar, diğer sınıflara göre önemli oranda artmaktadır. Bu durum, yüksek riskli sektörlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hayati önem taşıdığını göstermektedir.

İşverenler, çalışan sayısını ve tehlike sınıfını doğru beyan etmekle yükümlüdür. Yanlış beyanlar veya sınıf güncellemelerinin yapılmaması, denetimler sırasında tespit edildiğinde ek yaptırımlara ve idari para cezalarına yol açmaktadır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 284

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşyerlerinin tehlike sınıflarının nasıl belirlendiğini kısaca hatırlatın.
- Gerçek örnek: Çok tehlikeli sınıftaki bir işletmenin çalışan sayısını eksik beyan etmesinin sonuçlarını tartışın.
- İnteraktif soru: Çalışan sayısı arttıkça idari cezaların neden daha yüksek olduğunu düşünüyorsunuz?

Yeniden Değerleme ve Güncelleme Süreçleri

İdari para cezaları, her yıl Vergi Usul Kanunu hükümleri uyarınca belirlenen yeniden değerleme oranında artırılmaktadır.

Bu düzenleme, cezaların ekonomik değerini koruyarak caydırıcılık etkisinin zamanla azalmasını engellemektedir.

Güncel ceza miktarları, her yılın başında çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan tebliğler ile resmiyet kazanmaktadır. İşverenlerin, güncel ceza tutarlarını takip etmeleri ve İSG btcelerini bu doğrultuda revize etmeleri beklenmektedir.

Cezaların güncellenmesi süreci, enflasyonist etkileri dengelemek ve yasal yaptırımların reel değerini korumak için yapılmaktadır. Bu nedenle, önceki yıllarda uygulanan ceza tutarlarının güncel dönemde geçerli olmadığını bilmek önem arz etmektedir.

İşverenler, güncel mevzuatı ve ceza oranlarını Bakanlığın resmi web sitesi veya İSG profesyonelleri aracılığıyla takip



KONUşMACI NOTLARI

SLAYT 285

- Eğitmen Notu:
- Başlarken: Cezaların sabit kalmadığını, her yıl güncellendiğini belirtin.
- Gerçek rnek: Geçmiş yıllardaki cezalar ile güncel cezalar arasındaki farkın nedenlerini açıklayın.
- İnteraktif soru: İdari para cezalarının caydırıcı kalması için ne tür güncellemeler yapılabilir?

Cezaların Caydırıcılığı ve Hukuki Niteliği

İdari para cezaları, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanabilirliğini sağlamak için hukuki bir zorunluluktur. Bu cezaların temel amacı, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyerek çalışanların yaşam hakkını korumaktır.

Cezai yaptırımlar, işyerindeki ihmallerin telafisini değil, önleyici faaliyetlerin aksatılmaması için bir baskı unsuru oluşturmayı hedefler. Hukuki açıdan bu cezalar, işverenin kamu hukuku karşısındaki sorumluluğunu temsil etmektedir.

İdari para cezası ödenmiş olması, işyerindeki İSG ihlalinin giderildiği anlamına gelmemektedir. İhlal devam ettiği sürece, sonraki denetimlerde cezalar tekrarlanabilir veya daha ağır yaptırımlarla karşılaşılabilir.

Caydırıcılık, sadece para cezası ile değil, aynı zamanda işyerinin denetim kayıtlarına girmesi ve prestij kaybı ile de sağlanmaktadır. Güvenli bir işyeri, hukuki risklerden uzak, verimli ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı sunar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 286

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Cezanın sadece maddi bir kayıp değil, bir güvenlik başarısızlığı göstergesi olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Cezadan sonra işyerinde yapılan iyileştirmelerin (örneğin eğitimlerin artırılması) önemini anlatın.
- İnteraktif soru: Sizce bir işyerinde en büyük caydırıcılık nedir: para cezası mı, yoksa itibar kaybı mı?

İtiraz Yolu ve İdari Başvuru Süreçleri

İdari para cezalarına karşı, tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde yetkili Sulh Ceza Hakimliği'ne itiraz etme hakkı bulunmaktadır (5326 sayılı Kabahatler Kanunu md.27). İtiraz süreci, işverenin cezanın haksız veya hatalı olduğunu düşündüğü durumlarda yasal bir haktır.

İtiraz dilekçesinde, cezanın neden haksız olduğu, ilgili mevzuat hükümleri ve somut delillerle desteklenerek açıklanmalıdır. Sulh Ceza Hakimliği, yapılan itirazı inceleyerek işlemin hukuka uygunluğunu denetlemektedir.

İtiraz süreci devam ederken, cezanın ödenmesi veya yapılandırılması konusunda ilgili vergi dairesi ile görüşülmesi, faiz yükünü azaltmak adına önemli bir adımdır. Mahkeme kararı işveren lehine sonuçlanırsa, ödenen tutarların iadesi talep edilebilir.

İtiraz hakkı, işverenin savunma hakkının bir parçası olup, hukuki süreçlerin şeffaf bir şekilde yönetilmesini sağlar. Ancak



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 287

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İtirazın hukuki bir hak olduğunu ancak sürelerin kesin olduğunu hatırlatın.
- Gerçek örnek: 15 günlük yasal sürenin kaçırılmasının yarattığı mağduriyetlerden bahsedin.
- İnteraktif soru: Bir ceza ile karşılaştığınızda ilk yapmanız gereken nedir?

İşin Durdurulması ve Hayati Tehlike

6331 sayılı İSG Kanunu'nun 25. maddesi, işyerindeki bina, eklenti, çalışma yöntemleri veya ekipmanlarda çalışanlar için hayati tehlike oluşturan durumların tespiti halinde işin durdurulmasına hükmeder.

Hayati tehlike; çalışanların hayatını kaybetmesine veya vücut bütünlüğünün kalıcı olarak bozulmasına yol açabilecek, acil müdahale gerektiren fiziksel, kimyasal veya mekanik riskler olarak tanımlanır.

Müfettişler tarafından gerçekleştirilen teftişlerde, bu risklerin varlığı durumunda işin tamamı veya bir bölümü derhal durdurulur; bu süreç, işçilerin can güvenliğini korumak amacıyla atılan bir önleyici adımdır.

İşin durdurulması kararı, sadece tehlikeyi doğuran kısım için uygulanabileceği gibi, tehlikenin işyerinin geneline yayıldığı durumlarda tüm operasyonel faaliyetler için de verilebilir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 288

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Hayati tehlike kavramının sadece fiziksel kazaları değil, meslek hastalığına yol açacak ani maruziyetleri de kapsadığını vurgulayın.
- Gerçek örnek: Korumasız olmayan bir pres makinesinde çalışma durumunu örnek verin.
- İnteraktif soru: İşyerinizde aniden durdurulması gereken bir risk gördüğünüzde kime bildirirsiniz?

Durdurma Kararı ve İdari Süreç

İşin durdurulması kararı, Bakanlık tarafından görevlendirilen iş müfettişleri tarafından olay yerinde yapılan incelemeler sonucunda, gerekçeli bir rapor düzenlenerek yazılı şekilde alınır.

Alınan durdurma kararı, işveren tarafından derhal yerine getirilmek zorundadır; karara itiraz süreci, işin durdurulmasına engel teşkil etmez ve işyeri faaliyetleri durdurulan kısımda derhal kesilir.

İşveren, durdurma kararının yerine getirildiği tarihten itibaren en geç altı iş günü içinde, karara karşı yetkili iş mahkemesine itiraz etme hakkına sahiptir; ancak bu itiraz, durdurmanın uygulanmasını durdurmaz.

Müfettişler, durdurma kararını verirken işyerinin tehlike sınıfını, çalışan sayısını ve tehlikenin yayılma potansiyelini dikkate alarak, en hızlı ve güvenli tahliye planını da oluştururlar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 289

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Müfettişlerin yetkilerine değinin.
- Gerçek örnek: Bir işyerinde yapılan teftiş sonrası tutanak sürecini anlatın.
- İnteraktif soru: Durdurma kararı size tebliğ edildiğinde ilk yapmanız gereken nedir?

İşin Durdurulmasında Ücretin Korunması

6331 sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca, işin durdurulması nedeniyle işçilerin çalışmadığı dönemde, işveren işçilerin ücretlerini ödemekle yükümlüdür.

İşveren, durdurulan süre zarfında işçilerin mağduriyetini önlemek adına, işçilere ücretlerini tam olarak ödemeli veya işçilere başka bir iş imkanı sağlamalıdır.

Bu düzenleme, işçinin işyerindeki güvenlik eksikliklerinden dolayı ekonomik kayba uğramasını engellemeyi ve işvereni iş güvenliği önlemlerini almaya zorlamayı amaçlayan bir sosyal koruma hükmüdür.

İşverenin, işin durdurulması süresince işçilerin haklarını korumaması veya ücretlerini ödememesi, işçiye haklı nedenle fesih hakkı doğurabileceği gibi, idari para cezaları ile de karşılaşmasına yol açar.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 290

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ücretin korunmasının işçinin en temel hakkı olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: İşin durdurulduğu bir fabrikada işçilerin maaş alıp almayacağı sorusu üzerinden tartışın.
- İnteraktif soru: İşveren maaşınızı ödemezse hangi yasal yollara başvurursunuz?

Eksikliklerin Giderilmesi ve İşin Başlatılması

Durdurma kararına neden olan hayati tehlike oluşturan eksikliklerin işveren tarafından giderilmesi sonrasında, işverenin ilgili Bakanlık müdürlüğüne yazılı başvuruda bulunması gerekir.

Başvuru üzerine, müfettişler tarafından yerinde yapılan incelemede, belirtilen tehlikelerin tamamen ortadan kaldırıldığı doğrulanırsa, işin yeniden başlatılmasına yönelik yazılı onay verilir.

Eksikliklerin giderilme süreci, sadece geçici çözümlerle değil, kalıcı ve mevzuata uygun teknik iyileştirmelerle (mühendislik önlemleri) tamamlanmalı ve bu durum tutanakla kayıt altına alınmalıdır.

İşyerinde tehlikelerin tam olarak giderilmediği tespit edilirse, müfettişler durdurma kararını devam ettirir ve işverene gerekli yasal yaptırımları uygulamaya devam ederler.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 291

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Sürecin sadece kağıt üzerinde değil, fiilen güvenli hale getirilmesi gerektiğini anlatın.
- Gerçek örnek: Bir tehlikenin mühendislik önlemi ile (makine koruyucusu gibi) nasıl bertaraf edildiğini anlatın.
- İnteraktif soru: Tehlike giderilmeden işe başlanırsa ne olur?

Mühürleme ve Yasal Yaptırımlar

İşin durdurulması kararı, ilgili mülki amirlik tarafından mühürleme işlemi ile fiili olarak uygulanır; mühürlenene alana yetkisiz girişlerin önlenmesi işverenin sorumluluğundadır.

Mühürlenene bölüme izinsiz giriş yapılması veya mühür fekki (mührün bozulması) durumu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında ciddi suç teşkil eder ve hapis cezası gerektirir.

İşin durdurulmasına rağmen faaliyetlerini sürdüren işverenlere, idari para cezalarının yanı sıra, işyerinin çalışma ruhsatının iptali gibi daha ağır hukuki yaptırımlar da uygulanabilir.

İşin durdurulması, işverenin iş güvenliği kültürüne verdiği önemi yansıtan bir gösterge olup, bu aşamaya gelinmemesi için periyodik kontrollerin aksatılmaması esastır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 292

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Mühür fekkinin sadece idari değil, ceza hukuku kapsamında suç olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Mühürlenene bir işyerine girmenin sonuçlarını anlatın.
- İnteraktif soru: Mühürlü bir alana girmek zorunda kalsanız ne yapmalısınız?

İSG Mevzuatında Adli ve İdari Yaptırımlar

6331 sayılı İSG Kanunu'nun 25. maddesi kapsamında, işyerindeki hayati tehlikelerin tespiti durumunda işin durdurulması ve mühürleme gibi idari işlemler uygulanır.

İdari para cezaları, eksikliklerin giderilmemesi veya ağır ihmaller durumunda adli süreçlere dönüşebilir; bu süreçte hapis cezaları ve diğer kısıtlayıcı önlemler söz konusu olabilir.

İşverenlerin yasal gerekliliklere uyum sağlamaması, işin durdurulmasıyla birlikte maddi kayıpların yanı sıra hukuki yaptırımları da beraberinde getirmektedir.

Denetimler sırasında tespit edilen mevzuat aykırılıkları, kayıt altına alınarak ilgili mercilere iletilir ve hukuki süreç bu raporlar doğrultusunda başlatılır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 293

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İdari süreçlerin nasıl adli süreçlere evrilebileceğini açıklayın.
- Gerçek örnek: İşin durdurulması kararının bir işletmeye operasyonel etkilerini anlatın.
- İnteraktif soru: İşin durdurulması durumunda çalışanların hakları nelerdir?

Türk Ceza Kanunu Kapsamında Taksirli Suçlar

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu çerçevesinde, işyerinde meydana gelen kaza sonucu bir çalışanın yaralanması veya ölümü, taksirle yaralama veya taksirle öldürme suçu kapsamında değerlendirilir.

İşverenin veya iş güvenliği sorumlularının, gerekli önlemleri almamış olması durumunda ihmalleri, kusur derecelerine göre cezai sorumluluk doğurur.

Mahkemeler, olayın meydana gelmesinde tarafların kusur oranlarını bilirkişi raporları ile belirler; bu raporlar, verilecek cezanın miktarını ve türünü doğrudan etkileyen en önemli delillerdir.

İhmal edilen her bir güvenlik önlemi, yasal süreçte işveren için ağır ceza istemlerini beraberinde getirmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 294

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Taksir kavramının hukuktaki yerini kısaca açıklayın.
- Gerçek örnek: Bilirkişi raporlarının mahkeme kararındaki belirleyici rolünü anlatın.
- İnteraktif soru: Taksir ve bilinçli taksir arasındaki farkı nasıl tanımlarsınız?

İşverenlerin Cezai ve Hukuki Sorumluluğu

İşveren, 6331 sayılı Kanun ve TBK 417. madde uyarınca işçiyi gözetme borcuna sahiptir; bu borcun ihlali, işverenin hem cezai hem de hukuki sorumluluğunu doğurur.

Güvenlik önlemlerini almamak veya yetersiz önlemlerle çalışmaya devam etmek, işverenin bilinçli taksirle yargılanmasına yol açabilir; bu durum hapis cezası gibi ağır yaptırımları tetikleyebilir.

Sadece işveren değil, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri de görevlerini ihmal ettiklerinde kendi mesleki sorumlulukları çerçevesinde yargılanabilirler.

İşyerindeki her türlü kaza, işverenin önleyici tedbirleri ne derece ciddiye aldığıının bir göstergesi olarak mahkeme tarafından titizlikle incelenmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İşverenin gözetme borcunun yasal tanımını yapın.
- Gerçek örnek: İSG uzmanının sorumluluğunun sınırlarını örnekleyin.
- İnteraktif soru: İşveren tüm sorumluluğu uzmanlara devredebilir mi?

Kusur Dereceleri ve Nedensellik Bağı

İş kazalarında mahkemeler, olayın meydana gelmesinde işveren, çalışan ve üçüncü kişilerin kusur paylarını belirlemek için nedensellik bağına bakar.

Nedensellik bağı, alınan veya alınmayan önlemin kaza üzerindeki doğrudan etkisini ifade eder; işverenin aldığı önlemlerin yeterliliği, kusur oranını azaltan veya tamamen kaldıran temel faktördür.

Çalışanın kendi güvenliğini tehlikeye atacak şekilde davranması, işverenin sorumluluğunu tamamen ortadan kaldırmaz ancak kusur payını etkileyebilir.

Bilirkişi incelemelerinde, işyerindeki risk değerlendirmesinin güncelliği ve çalışanlara verilen eğitimlerin etkinliği, işverenin kusursuzluk savunması için en kritik belgelerdir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Nedensellik bağının hukuki önemini açıklayın.
- Gerçek örnek: Risk değerlendirmesinin mahkemede nasıl bir kalkan görevi gördüğünü anlatın.
- İnteraktif soru: Çalışan kusurluysa işverenin sorumluluğu biter mi?

Tazminat ve Rücu Süreçleri

5510 sayılı Kanun uyarınca, iş kazası sonucu SGK tarafından çalışana veya hak sahiplerine yapılan ödemeler, işverenin kusurlu olduğu durumlarda SGK tarafından işverene rücu edilir.

Bu mali yükümlülük, ceza mahkemelerinde verilen mahkûmiyet kararlarından bağımsız olarak yürüyen ayrı bir tazminat sürecidir ve işveren için ciddi mali riskler barındırır.

İş kazası neticesinde oluşan maddi ve manevi tazminat davaları, işverenin tüm mal varlığını etkileyebilecek düzeyde yüksek meblağlara ulaşabilir.

Yasal bildirimlerin zamanında yapılması ve iş güvenliği süreçlerinin eksiksiz yönetilmesi, bu tür rücu ve tazminat davalarında işverenin en büyük hukuki güvencesidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 297

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Rücu kavramını kısaca açıklayın.
- Gerçek örnek: SGK rücu davalarının işletme bütçesine etkisini belirtin.
- İnteraktif soru: Tazminat davalarında manevi tazminatın kapsamı nedir?

Ek Tedbirlerin Yerine Getirilmesi ve Takibi

İşveren, denetimler sonucunda tespit edilen eksiklikleri gidermek amacıyla belirlenen ek tedbirleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği çerçevesinde zamanında uygulamakla yükümlüdür.

Ek tedbirlerin uygulanma süreci, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından yakından takip edilmeli; hedeflenen iyileştirmelerin işyeri genelindeki risk seviyesini ne oranda düşürdüğü periyodik olarak raporlanmalıdır.

Takip sürecinde, çalışan temsilcilerinin görüşleri alınmalı ve ek tedbirlerin iş akışına etkisi değerlendirilerek, işin devamlılığı ile güvenliği arasındaki denge gözetilmelidir.

Belirlenen sürede tamamlanmayan ek tedbirler, iş kazası riskini artıracak için işverenin sorumluluğunu doğrudan etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmektedir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 298

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Ek tedbirlerin yasal bir zorunluluk olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Eksik bir koruyucu bariyerin montaj süreci üzerinden takibin önemini anlatın.
- İnteraktif soru: Takip edilmeyen bir tedbirin işyerinde yaratabileceği riskleri tartışın.

İdari Kararların Uygulanması

İş müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde alınan idari kararlar, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işyerinde derhal uygulanması gereken hukuki yaptırımlardır.

İdari kararların tebliğinden itibaren, işveren belirlenen süreler içerisinde karara konu olan eksiklikleri gidermekle yükümlüdür; aksi takdirde idari para cezası ve işin durdurulması gibi yaptırımlar devreye girer.

Uygulama sürecinde, iş güvenliği uzmanları tarafından hazırlanan teknik raporlar, kararın yerine getirilmesi için izlenecek en güvenli yöntemi belirleyen rehber dokümanlardır.

İdari kararların uygulanması sırasında karşılaşılan teknik zorluklar, yazılı olarak kayıt altına alınmalı ve Bakanlık birimlerine yasal süresi içerisinde bildirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: İdari kararların sadece ceza değil, düzeltici bir araç olduğunu belirtin.
- Gerçek örnek: Bir denetim sonucunda işin durdurulması kararının nasıl yönetileceğini açıklayın.
- İnteraktif soru: İdari kararlara itiraz süreçleri hakkında bilginiz var mı?

Uygunsuzluğun Kapatılması

Tespit edilen uygunsuzlukların kapatılması, sadece fiziksel bir düzeltme değil, aynı zamanda kök neden analizinin yapıldığı ve benzer durumların önlendiği bir süreçtir.

Uygunsuzluk kapatılırken, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik gereği, işin niteliğine uygun donanım seçimi ve doğru montaj işlemleri esas alınmalıdır.

Kapatılan her uygunsuzluk, iş güvenliği kurulu tarafından tutanak altına alınmalı ve yapılan işlemin ilgili yasal mevzuata uygunluğu teyit edilmelidir.

Uygunsuzluğun kapatılmasında kullanılan malzemelerin veya ekipmanların standartlara uygunluğu, teknik şartnameler ve kalite belgeleri ile desteklenerek belgelendirilmelidir.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 300

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Uygunsuzluğun neden kapatılması gerektiğini risk odaklı anlatın.
- Gerçek örnek: Bir makine koruyucusunun eksik olması durumunda atılması gereken adımları sıralayın.
- İnteraktif soru: Hangi uygunsuzluklar anında müdahale gerektirir?

Tekrar Denetim Süreçleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında, daha önce uygunsuzluk tespit edilen alanlarda gerçekleştirilen tekrar denetimler, iyileştirmenin kalıcılığını ölçmek için yapılır.

Tekrar denetimlerde, önceki eksikliklerin giderilip giderilmediği ve yeni bir risk oluşturup oluşturmadığı detaylı bir biçimde incelenerek kontrol listeleri doldurulur.

Eğer tekrar denetim sonucunda eksikliklerin devam ettiği görülürse, işveren hakkında ek hukuki yaptırımlar uygulanabilir ve işin durdurulması kararı gözden geçirilebilir.

Tekrar denetim süreci, çalışanların güvenli çalışma ortamına olan inancını pekiştiren ve işyerinde güvenlik kültürünün yerleşmesine yardımcı olan bir geri bildirim mekanizmasıdır.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 301

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Denetimin süreklilik arz eden bir döngü olduğunu vurgulayın.
- Gerçek örnek: Tekrar denetimde aynı hatanın bulunmasının işveren üzerindeki etkilerini tartışın.
- İnteraktif soru: Sizce denetimler çalışan üzerinde baskı mı yoksa güven mi yaratır?

Kayıt ve Belgeleme Standartları

6331 sayılı Kanun uyarınca, tüm iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri, eğitimler ve denetim sonuçları düzenli bir şekilde kayıt altına alınmalı ve saklanmalıdır.

Kayıtların tutulmasında, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereği, imzalı eğitim belgeleri ve katılım formları esas alınır.

Dijital veya fiziksel arşivlenen dokümanlar, yasal denetimlerde işverenin en önemli savunma aracıdır ve mevzuatın öngördüğü süreler boyunca muhafaza edilmelidir.

Kayıt ve belgeleme, işyerindeki İSG performansının izlenmesini, analiz edilmesini ve gelecekteki risklerin daha doğru tahmin edilmesini sağlayan verisel bir temel oluşturur.



KONUŞMACI NOTLARI

SLAYT 302

- Eğitimci Notu:
- Başlarken: Kayıt tutmayan işverenin kanunen yok sayıldığını hatırlatın.
- Gerçek örnek: Bir iş kazası sonrası mahkemede istenen kayıtların önemini anlatın.
- İnteraktif soru: Hangi belgelerin ne kadar süre saklanması gerektiğini biliyor musunuz?

Özet ve Kapanış

Eğitimde Ele Alınan Konular:

- Bu eğitimde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu konusunun temel kavramlarını ve uygulamalarını öğrendik.
- Yasal mevzuat, sorumluluklar ve yaptırımlar hakkında bilgi edindik.
- İşyerinde uygulanması gereken önlemler ve dikkat edilmesi gereken noktalar ele alındı.

Hatırlatmalar:

- İş sağlığı ve güvenliği herkesin sorumluluğudur.
- Gördüğünüz tehlikeleri bildirin, öneri ve görüşlerinizi paylaşın.



KONUŞMACI NOTLARI

- Eğitimin özetini yapın ve katılımcıların sorularını yanıtlayın.



İSG Eğitimini Uçtan Uca Riskmatik ile Yönet



AI ile mevzuata uygun eğitim sunumu + ölçme formlarını dakikalar içinde üret



Online İSG eğitimi düzenle, çalışana ata, uzaktan takip et, sertifikala



Ücretsiz başla → riskmatik.com

İş güvenliğinin dijital atölyesi